

JON-IVAR NYGÅRD

Allmenngjøring av tariffavtaler

Nå utredes en bransjestandard for ansatte i luftfarten. Parat-tillitsvalgte sier det er flere utfordringer med allmenngjøring. **Side 8**

Endringer i loven styrker dine rettigheter som luftfartsansatt

Side 16

NY ARBEIDSMILJØ-
UNDERSØKELSE
VEKKER BEKYMRING

Side 24

SLUTT PÅ FOTO-
POSERING PÅ JOBB

Side 32



Verdien av arbeidsinnsats og tillitsvalgte



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør
trygve.bergsland@parat.com

Om hvilke verdi arbeidsinnsats og tillitsvalgtrollen har er kanskje et underlig spørsmål, men la oss reflektere litt over det.

La oss starte med oss som er arbeidstakere her i landet, og som gjør en arbeidsinnsats hver dag. Finansdepartementet gjør regelmessige vurderinger av Norges nasjonalformue, der olje gass og annen energi utgjør en relativt stor verdi. En enda større del av nasjonalformuen ligger i realkapital og finanskapitalen, der blant annet oljefondet, eller mer riktig, Statens pensjonsfond utland inngår som en vesentlig del. Alt dette utgjør imidlertid ikke mer enn 26 prosent av nasjonalformuen. Resterende, 74 prosent av Norges nasjonalformue, består av humankapital. Med andre ord nåværende og fremtidig verdi av din og min arbeidsinnsats. Om du tviler på tallene, ligger det omfattende regnestykker inne på Finansdepartementets nettsider.

Neste spørsmål er da hva dette har med tillitsvalgte å gjøre, de utgjør tross alt ikke en så stor del av arbeidstakerne i dette landet. Tre forskere fra Sintef – Sylvi Thun, Lisbeth Øyum og Marte P. Buvik – har sett på viktigheten av gode arbeidsmiljø og hvordan dette kan påvirke alt fra produktivitet til innovasjonssamarbeid og teknologiutvikling.

Sintef-forskningen viser viktigheten av samarbeidet mellom ledelse og ansatte, men også tillitsvalgtes medvirkning i strategisk virksomhetsutvikling. Forskerne dokumenterer funn som viser at lederne ikke utnytter de tillitsvalgte for å skape konsensus om egne forslag, men heller utvikler organisasjonen gjennom å nyttiggjøre seg tillitsvalgtes kompetanse om «hvor skoen trykker» blant de ansatte før beslutninger tas. De viser også til at mange ledere prioriterer åpen refleksjon knyttet til arbeidsprosesser og arbeidsforhold for ansatte.

Et sentralt funn i studien er at tillitsvalgte også ser det som sin oppgave å «minne ansatte» på deres eget ansvar for eget arbeidsmiljø. Flere tillitsvalgte sier det fortsatt er en tendens til at mange medarbeidere er opptatt av rettighetene og ikke samtidig ser pliktene som er bestemt i lov- og avtaleverket.

I denne utgaven av bladet skriver vi om Parats satsing på tillitsvalgte. Samtidig burde kanskje flere arbeidsgivere også satse enda mer på tillitsvalgtes medvirkning for økt verdiutvikling i egen virksomhet. Vi vet nå at de virkelig store verdiene ligger i tillitsvalgtrollen og i vår felles arbeidsinnsats.

parat

Utgis av: Parat
– en arbeidstakerorganisasjon i YS
Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO
www.parat.com
Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 482 10 100
E-post: post@parat.com
ISSN 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

Ansvarlig redaktør: Trygve Bergsland
Mobil: 905 85 639
E-post: trygve.bergsland@parat.com
Leder: Unn Kristin Olsen
Mobil: 412 35 877
E-post: unn.kristin.olsen@parat.com
Forsidefoto: Ole Berg-Rusten / NTB
Avbildet: Jon-Ivar Nygård
Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av Getty Images.
Redaksjonen avsluttet: 21.02.2023
Materiellfrist neste nummer: 26.05.2023

Layout:
Storybold
www.storybold.no
Trykk: Ålgård Offset AS
www.a-o.no
Telefon: 51 61 15 00

F Fagpressen

Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO₂-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.



PRESSENS
FAGLIGE UTVALG

Den som mener seg rammet av urettmessig publisering, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen.

Redaksjonen arbeider etter
Vær Varsom-plakatens regler
for god presseskikk.

Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk Presseforbund. PFU behandler klager mot mediene i presseetiske spørsmål, opp mot Vær Varsom-plakaten.

Adresse: Norsk Presseforbund
Skjervegata 24
0154 Oslo
E-post: pfu@presse.no

presse.no



Innhold

Redaktøren har ordet	2
Småstoff	4
Allmenngjøring av tariffavtaler	8
Regjeringen utreder hvorvidt det skal innføres et minstelønnsnivå for luftfartsbransjen.	
Endring i arbeidsmiljøloven	12
Flyselskapene kan ikke lengre organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret.	
Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse	14
Svært mange opplever en utfordrende arbeidshverdag.	
Slutt på fotoposering på jobb	15
British Airway har lagt ned forbud mot bildetaking og posting på sosiale medier i arbeidstiden grunnet sikkerhetshensyn.	
Grunnrenteskatt	16
Norge er rikt på naturressurser. Men hvordan skal vi forvalte verdiene som skapes?	
Aktive Parat	20
Internasjonale nyheter	23
Arbeidsinkludering i Fretex	24
Fretex arbeider for å få flere ut i arbeidslivet. Men de faste ansatte føler på usikkerhet.	
Parat UNG: Fremtidens arbeidsliv	27
Hva gjør vi med det stadig økende kompetansegapet?	
Tillitsvalgte er dine forsvarsadvokater	28
Tillitsvalgte utgjør grunnmuren i den norske arbeidslivsmodellen.	
Arbeidsplassreportasje: Kartverket	32
Kartverkets arbeid er mer omfattende enn du kanskje skulle sett for deg.	
Parat informerer	36
Parats regionutvalg	37
Spør advokaten	38
Kryssord og hjernetrim	40
Parats leder	42
– I år skal vi hylle de tillitsvalgte, sier Unn Kristin Olsen.	



Foto: Ulrik Øien Johnsen

ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER BETYR BEDRE VILKÅR

Regjeringen utreder muligheten for å sette et minstelønnsnivå i luftfartsbransjen.

SIDE 8



Nye lovendringer hindrer flyselskapene i å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret.

SIDE 12



Arbeidsmiljøundersøkelse blant besetningsmedlemmer avdekker en utfordrende arbeidshverdag.

SIDE 14



British Airways forbyr kabinansatte og piloter å ta bilder og poste på sosiale medier mens de er på jobb.

SIDE 15



Foto: Velle Daler

Tillitsvalgte er dine forsvarsadvokater i arbeidslivet. I år skal Para hylle dem.

SIDE 28

Pilotforbundet



Oddbjørn Holsether
959 07 066
oddbjorn.holsether@pilot.parat.com

SAS Scannor flygerforening

Jan Levi Skogvang
957 19 015
lskogva@online.no

Norwegian Pilot Union

Alf Wilhelm Hansen
913 33 555
alf.hansen@norwegianpilot.no

Bristow Norway flygerforening

Morten Kastner
936 78 283
morten.kastner@bristowgroup.com

Lufttransport Rotorwing

Lars Davidsen
975 98 785
whereislars@gmail.com

Hems Flygerforening (HFF) (Luftambulansen)

Leif Henrik Loe-Olsen
930 35 015
leifhenrik@gmail.com

CHC Flygerforening

Stig Omarheim
908 83 274
sonarheim@hotmail.com

Parat kabinforbund



Sissel Vian
412 73 904
sisselvi@online.no

SAS Norge kabinforening

Martinus Røkkum
922 48 015
marti-ro@online.no

Norwegian kabinforening

René-Charles Gustavsen
928 28 648
Rc.gustavsen@gmail.com

Widerøes kabinforening

Sissel Vian
412 73 904
sisselvi@online.no

Sunclass Airlines

Thorbjørn Meland
928 12 100
thorbjorn.meland@gmail.com

Hovedflyplassutvalg OSL

Avarn Aviation

Kjell Åge Ludvigsen
988 27 378
kjelli88@hotmail.com

SAS Ground Handling (landside)

Hans Kleppa
930 66 233
hans_kleppa@yahoo.com

SAS Ground Handling (airside)

Øystein Lerdalen
918 68 889
oystein.lerdalen@sas.no

Menzies

Wenche Irene Løvli
952 62 244
HTVparatmenziesaviation@gmail.com

Gardermoen Fuelling Services

Jo Hoel
959 73 391
johoel2@online.no

Øvrige foreninger

Norsk luftambulanse redningsmenn

Arne Sveinhaug
934 56 673
redningsmann.nla@gmail.com

Bristow redningsmenn:

Knut-Arne Haraldsen
922 94 431
knut-arne.haraldsen@bristowgroup.com

CHC redningsmenn

Trond Viggo Jensen Beisland
900 77 638
trondvj@live.no

Airlift teknikerforening

Marius Hovik
909 62 766
marius.hovik@airlift.no

Widerøe Technical Services

Aleksander Brynjulfsen
400 01 462
abrynjulf@gmail.com

Widerøe Flyveselskap

Mona Synnøve Knutsdatter
989 01 523
mona.synnove.knutsdatter@wideroe.no

Widerøe Ground Handling

Mia Hansen
408 56 217
miahansen@live.no

Sodexo

Mathe Johansen
472 87 844
marthe-johansen@live.no

Gate Gourmet

Arvydas Dragonas
466 21 886
a.dragonas@gmail.com

SSP Norway

Stein Erik Risbø
924 57 188
katelar@online.no

TRN (Travel Retail Norway)

Linda Iversen Norbeck
468 88 178
Linda.iversen@gmail.com

Airport Retail Norway

Vibeke Skeie Andersen
920 82 644
vibeke.skeie.andersen@gmail.com

Aviation Fuel Services

Varman Easwararajah
932 78 926
varman_95@hotmail.com

Flytanking

Preben Espeland
932 89 788
pe@flytanking.no

Kongsberg Aviation Maintenance Services AS

Lars Kenneth Revheim
920 32 314
lrevheim@gmail.com

Luftfartstilsynet

Lars Raymond Holm
976 90 799
lrh@caa.no

Widerøe AS

Geir-Inge Mikalen
926 84 255
Geir-inge.mikalsen@wideroe.no

Lufthansa

Anne-Kirsti Søvik
406 70 184
anne-kirsti.sovik@dlh.de

Pilot Flight Academy

Christina Mæhle
414 99 510
cmaehle@gmail.com

Gate Gourmet Bergen

Ludvig Kjær
905 99 468
lkjaer@gategroup.com





Foto: Flyr

FLYR:

Flere hundre mister jobben

Etter kun 19 måneder i lufta er det slutt for flyselskapet Flyr. Over 400 Flyr-ansatte mister jobben når selskapet begjærer seg konkurs.

Styret i selskapet konkluderte 31. januar med at det ikke finnes alternativer for videre drift.

– Alle Flyrs flygninger er innstilt, og billettsalget er stanset, skrev Flyr i en pressemelding samme dag.

I november i fjor gikk Flyr inn for en redningsplan som skulle sikre selskapet 700 millioner kroner i friske midler, men aksjekursen har ligget under det som var nødvendig for å kunne gjennomføre planen. @NTB

Rekordoverskudd for Airbus i fjor

Den europeiske flyprodusenten melder om rekordstort overskudd etter skatt i fjor: 4,25 milliarder euro.

Overskuddet – som tilsvarende drøyt 46 milliarder kroner med dagens kurs – er riktignok bare marginalt høyere enn i fjor. Da viste bunnlinjen 4,21 milliarder euro.

Utfordringer med forsyningslinjene gjør at selskapet leverte 661 fly til kundene, mens målet i utgangspunktet var å levere 720 fly. Det er også målet for 2023.

Inntektene økte fra 52,15 milliarder euro i 2021 til 58,76 milliarder i fjor. Inntektene fra salg av militærfly økte med hele 25 prosent fra 9,18 til 11,49 milliarder.

F-35 blir forsinket til Norge etter ulykke

De tre nye F-35-jagerflyene Norge skulle fått levert i slutten av januar, blir forsinket etter en ulykke i desember. Jagerflyene skulle blitt levert til flystasjonen på Ørlandet i Trøndelag i slutten av januar, skriver TV 2. Men etter at flyprodusenten Lockheed Martin har stoppet testflyginger, blir flyene forsinket. Årsaken er at en F-35B krasjlandet ved Fort Worth i Texas i desember. @NTB

Parat24

Les flere nyheter på parat24.com



Foto: Widerøe

Widerøe-fly fløy 700 fot lavere enn antatt

Et Widerøe-fly fra Bodø med 29 passasjerer om bord fløy 700 fot lavere enn det pilotene trodde under innflyging til Svolvær. Hendelsen skjedde 22. desember. Først da alarmen fra flyets terrengvarslingssystem slo inn, ble pilotene klar over feilen, skriver NRK.

– Høydemåleren ble ikke innstilt slik prosedyren tilsier før innflyging, opplyser Widerøe. Kommunikasjonssjef i Widerøe, Catharina Solli, sier selskapet anser hendelsen som alvorlig, og at den umiddelbart ble rapportert til Luftfartstilsynet. @NTB



Flyr-konkurs kan gi dyrere billetter

Flyselskapet Flyr begjærte seg konkurs den 31. januar. Professor og flyanalytiker Frode Steen er ikke overrasket. Han tror det vil få konsekvenser for billettprisene i det norske markedet.

– På innlands betyr det ikke noe som helst, men på Spania-rutene og de klassiske turistrutene blir det nå mindre konkurranse, og det blir mindre plass. Kombinasjonen blir ofte høyere billettpris, sier Steen til E24. Han forklarer at det ikke er plass til tre veldig like flyselskap i et marked som det norske, og anbefaler alle som må finne seg en alternativ reisemåte i sommer å kjøpe nye billetter med en gang. @NTB

Får mulighet til å ta ned ulovlige droner

Regjeringen vil undersøke om operatørene ved landets lufthavner skal ha et ansvar for å ta ned droner som flyr ulovlig.

Det går frem av regjeringen luftfartsstrategi som ble lagt frem av samferdselsminister Jon-Ivar Nygård (Ap) i januar.

Samtidig som regjeringen ser på verdien av utviklingen innen dronevirksomhet, ser den også på hvordan ulovlig droneflyging og kriminalitet knyttet til slik aktivitet skal bekjempes.

– Regjeringen vil se på hvordan staten kan bidra til forebygging mot og bekjempelse av ulovlig droneflyging og kriminalitet relatert til bruk av droner, herunder hvilket ansvar lufthavnsoperatørene kan få og skal ha, for å nøytralisere droner som flyr ulovlig, står det i stortingsmeldingen. @NTB

Parkering på OSL kan gi prissjokk

Skal du parkere på Oslo Lufthavn kan det nå lønne seg å sjekke prisnivået på forhånd. Landets hovedflyplass har lagt om prisingen. Den nye prissettingen betyr at det ikke lenger er en fast pris for parkering hele året, slik som før. Prisene vil variere etter sesong og skiftende etterspørsel. Det kalles dynamisk prising.

– Dette er en kjent prisstrategi i reiselivsbransjen, men også flere andre bransjer har tatt etter. Er det høy etterspørsel, vil prisen reflektere dette, sier kommunikasjonssjef i Avinor, Cathrine F. Framholt.

Et eksempel flysmart24 sitter med viser at det for 12 timer kostet 775 kroner å stå parkert i parkeringshus midt i uken. Det er 40 prosent mer enn en tilsvarende parkering før de nye prisene ble innført. @Flysmart24

Opphever væskeforbudet i Helsingfors

Som Nordens første flyplass opphever Helsingfors lufthavn i Finland grensene for flytende innhold i håndbagasjen. Passasjerene slipper også å ta ut PC eller annet elektronisk utstyr fra reisebagen før skanning. Den gode nyheten er at dette er utstyr som man tror vil finnes på de fleste store europeiske flyplasser om få år. I Norge trolig først om tre til fem år. @NTB



Regjeringen skroter taxfree-nedleggelse

Regjeringens luftfartsstrategi – som ble lagt frem i slutten av januar – legger vekk forslaget om å avvikle taxfreeordningen. Det bekrefter Samferdselsdepartementet. I stortingsmeldingen parkerer regjeringen et stadig tilbakevendende stridsspørsmål om taxfree og slår fast at den avgiftsfrie handelen fortsatt skal være en del av finansieringen av luftfarten i Norge, skriver flysmart24.no. I meldingen heter det at regjeringen vil videreføre Avinor-modellen med selvfinansiering og samfinansiering som i dag sørger for driften av 43 av landets flyplasser. @NTB



Amerikansk storavis ber leserne reise til Tromsø

The New York Times har laget en liste over 52 destinasjoner folk bør besøke. På 10. plass på listen står Nord-Norges største by Tromsø. Reiselivssjef Lone Helle i Visit Tromsø, sier til Nordlys at hun mener listen har en enorm markedsverdi.

– Dette er veldig stort, og et resultat av hardt arbeid over tid av mange ulike aktører og personer, sier hun. Helle mener Tromsø gir turister opplevelser i verdensklasse. @NTB



Foto: SAS

SAS tapte 1,5 milliarder på to måneder

SAS fortsetter å tape penger. I november og desember tapte flyselskapet 1,5 milliarder svenske kroner. Det kommer frem i en børsmelding. Tapet var på en halv milliard i november og på 1 milliard i desember. Kontantbeholdningen er redusert fra 7,2 til 5,1 milliarder svenske kroner, skriver Dagens Næringsliv. @NTB



Foto: Norwegian

Færre velger å fly etter pandemien

38 prosent flere fløy i desember i fjor sammenlignet med samme måned i 2021, viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Det er likevel 11 prosent færre enn antall flypassasjerer i desember 2019. 3,7 millioner passasjerer ble registrert på fly i desember. Økningen i antall passasjerer var størst for utenlandsflygninger. 1,4 millioner passasjerer på flygninger til og fra utlandet ga en økning på 76 prosent sammenlignet med julemåneden i 2021. Det var 2,3 millioner passasjerer med innenlandske flygninger, en økning på 22 prosent. @NTB

Utredning allmenngjøring av tariffavtaler i luftfarten

EØS-regelverket Norge forholder seg til for bemanning i luftfarten, legger press på lønns- og arbeidsforhold i bransjen, og virker også til å påvirke sikkerheten, mener Transportøkonomisk institutt. Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, sier en allmenngjøring ikke må gå på bekostning av arbeidstagerens rettigheter.



Ulrik Øen Johnsen
ulrik.oen.johnsen@parat.com

Allmenngjøring av tariffavtaler er når staten bestemmer at en hel bransje, eller deler av en bransje, skal forholde seg til et minstelønnsnivå for arbeidet som utføres. På denne måten er tanken å sikre at for eksempel utenlandsk arbeidskraft er vernet mot sosial dumping i Norge.

Nå utredes en bransjestandard for ansatte i luftfarten, hvor det i dag er fullt mulig å operere i norske selskaper, men med vesentlig dårligere utenlandske betingelser. Per i dag er det allmenngjort tariff i ni bransjer her til lands, i blant annet bygg, renhold og fiskeindustrien, ifølge Tariffnemnda.

Norsk arbeidsplass, litauisk lønn

I 2021 høstet Solberg-regjeringen kritikk da de valgte det danske flyselskapet Danish Air Transport til å drive ruten mellom Oslo og Florø. Danskene ønsket å benytte sitt litauiske datterselskap til å operere ruten og lovet vesentlig lavere billettpriser. I praksis ville det bety at staten finansierte en FOT-rute hvor de ansatte jobbet under litauiske lønns- og arbeidsvilkår i Norge. Saken endte med at Danish Air Transport takket nei til statsstøtte, men likevel lovet å drive ruten frem til 2024.

Ser mot Frankrike

Oddbjørn Holsether er leder i Pilotforbundet. Han har vært med i de innledende samtaler med NHO om å utrede en landsdekkende avtale, for å se på muligheter for dette. Holsether sier det i dag er flere ned sider med en fellesordning i bransjen.

– Hvis man har en landsdekkende avtale, og om man ender i en uenighet i forhandlinger, blir streikemulighetene minimert. Da vil en tvungen lønnsnemnd være rett rundt hjørnet. Det setter en stopper for hele forhandlingsmodellen, sier Holsether.

Lederen i Pilotforbundet trekker også frem at det er store forskjeller i innholdet i avtalene mellom flyselskapene som opererer i Norge. Både forskjeller i selskapenes behov og kapasitet begrenser mulighetsrommet for felles avtaler.

– Et viktig spørsmål er hvilken standard man skal legge seg på. Det er forskjellig innhold, og det er forskjellige behov og kapasitet. Det viktigste for oss er at om man skal betjene det norske markedet, så må norske lover og regler gjelde. Vi tror det er andre veier enn en allmenngjøring som kan sikre dette.

Holsether viser til Frankrike, som har trosset EU-lovgivning og fastslått at om et flyselskap skal betjene det franske markedet, så skal det også



Leder i Pilotforbundet, Oddbjørn Holsether i samtale med samferdselsminister, Jon-Ivar Nygård, ved fremleggelsen av stortingsmeldingen om nasjonal luftfartsstrategi. Foto: Ulrik Øen Johnsen

følge fransk lov og franske betingelser – uavhengig av om selskapet flyr innenriks eller utenriks.

– Det kan tenkes at dette blir en løsning som sikrer norske betingelser og arbeidsvilkår, også for ansatte i utenlandske aktører som historisk har prøvd å finne snarveier. I Frankrike trakk Ryan Air seg først ut etter lovendringen, men er nå tilbake og forholder seg til regelverket, sier Holsether.

NHO vil ha en åpen diskusjon

Torbjørn Lothe er administrerende direktør i NHO Luftfart. Han sier det er behov for en forenkling av avtaleverket i luftfarten, og viser til at resten av norsk arbeidsliv ofte har landsdekkende bransjeavtaler.

– NHO Luftfart har hatt en god diskusjon med både Parat og Norsk Flygerforbund, på både pilot- og kabinsiden, om fordeler og ulemper med en landsdekkende avtale, og muligheten til å allmenngjøre tariffavtaler. Vi ser at resten av norsk arbeidsliv ofte har landsdekkende bransjeavtaler. Her er luftfarten heller et unntak, som har mange unike bedriftsavtaler, sier Lothe.

Uheldig fragmentering

Videre sier Lothe at fragmenteringen og konkurransen på tariffvilkår mellom de ulike flyselskap-

ene, som er en konsekvens av at det ikke finnes en landsdekkende bransjeavtale, kan være uheldig.

– Det gjør det uoversiktlig, og det er vanskeligere å forvalte avtalene. Vi har forsøkt å systematisere fordeler og ulemper rundt en felles bransjeavtale. I tilfelle en bransjeavtale blir løsningen, vil det være naturlig å lage en minstelønnsavtale, for så å bli enig i hver bedrift om en særavtale med en lønn som minst ligger på det nivået, sier Lothe.



Administrerende direktør i NHO, Torbjørn Lothe, ønsker en åpen diskusjon med bransjen om mulighetene og utfordringene en bransjeavtale kan gi dem. Foto: NHO

– *Vil en bransjeavtale redusere forhandlingsmulighetene til ansatte i luftfarten, siden det kun vil være mulig å gå i konflikt på den felles bransjeavtalen?*

– Det er en del usikkerhet knyttet til hvordan en bransjeavtale i luftfarten ville påvirket mulighetene til konflikt i forhandlinger. Vi har forståelse for dette, men vi tror at det er mulig å finne ordninger som opprettholder partenes rettigheter. Vi ønsker likevel å diskutere dette åpent og se om vi kan forenkle avtalestrukturen, og sikre et gulv som en standard som skal gjelde for alle – blant annet for å sikre bransjen mot sosial dumping. Det krever at vi tenker utenfor boksen, sier Lothe.

8 av 10 med ansettelse over landegrensler

I en rapport fra 2022 med tittel «Organisering av luftfarten i en europeisk virkelighet» skriver Transportøkonomisk institutt at de aller fleste arbeidstagerne i luftfarten, rundt 80 prosent, har direkte ansettelse både i Norge og i Europa. Imidlertid synes det å være en negativ trend i luftfarten der stadig flere er uten direkte ansettelse, spesielt ansatte fra Øst-Europa.

Rapporten dokumenterer hvordan luftfarten i Norge organiseres og reguleres. Analysene er basert på både foreliggende forskning og utredninger, samt egne data samlet inn gjennom blant annet intervjuer. Yrkesgruppene som først og fremst blir studert, er pilotene og de kabinansatte, skriver instituttet.

Nasjonal luftfartsstrategi med klartekst

Samferdselsminister Jon-Ivar Nygård la i slutten av januar 2023 frem stortingsmeldingen Nasjonal luftfartsstrategi. Her skriver regjeringen at det skal legges særlig vekt på å styrke norske aktører med norske lønns- og arbeidsvilkår i bransjen. Regjeringen skriver også at endringer i arbeidsmiljøloven er å foretrekke, fremfor særregler for luftfarten. Dette har man blant annet sett gjennom endringen i regler for grensene satt mellom hva som skal regnes som arbeidstager og selvstendige oppdragstager i loven, og mellom leie av personell og bemanningsselskaper.

Samtidig skriver regjeringen at det ikke er nok at det norske regelverket er klart. Det må også være praktisk mulig å slå fast når norske og når utenlandske regler gjelder. Reglene om lovvalg, og om utsendte arbeidstager, får ifølge regjeringens strategi stor betydning.

Regjeringen ønsker i sin strategi at Luftfartstilsynet skal ha en tett oppfølging når nye flyelskap eller underleverandører etablerer seg i Norge.

Der norsk rett kommer til anvendelse, skriver regjeringen at brudd på denne må følges opp med pålegg om endring, og at eventuelle svakheter i regelverket må formidles til myndighetene.

Vil ha mer bærekraftige arbeidsforhold

Sissel Vian er leder for Parat Kabinforbund, også hun har vært med i den innledende utredningen. Hun sier det er positivt at både arbeidstagersiden og arbeidsgiversiden kommer sammen for å utrede konsekvensene av en bransjeavtale, men understreker at det er flere utfordringer med å skulle gjennomføre en slik ordning i den norske luftfarten.

– Vi har startet arbeidet med å utrede konsekvensene av en allmenngjøring av tariffavtaler i luftfarten. Dette er gjort i felleskap med andre arbeidstagerorganisasjoner, og det har gitt gode diskusjoner med NHO. Det har vært viktig å få en bred oversikt over konsekvensene en allmenngjøring vil ha, og vi har derfor brukt tid på å prosessen. Vi ser at det vil være vanskelig å bestemme seg for hvilket nivå en slik felles avtale eventuelt skulle legge seg på, men at vi har disse samtalen, fremmer ønsket om en sunnere bransje, sier Vian.

Lederen i kabinforbundet sier det er positive signaler i luftfartsstrategien som nylig ble lagt frem av regjeringen. Blant annet at tiltak for bærekraftige arbeidsforhold i luftfarten står sentralt.

– Målet med en bransjeavtale, og en eventuell allmenngjøring, er å hindre sosial dumping i luftfartsbransjen. Lønns- og arbeidsvilkårene skal være anstendige. Det skal være mulig å leve av yrket vårt. Vi må samtidig vite mer om fordelene og ulempene før vi kan si noe mer om en felles bransjeavtale. Luftfartsstrategien inneholder flere positive signaler i retning av mer bærekraftige arbeidsforhold i luftfarten, sier Vian.



Leder for Parat Kabinforbund, Sissel Vian, mener målet med en bransjeavtale, og en eventuell allmenngjøring, er å hindre sosial dumping i luftfartsbransjen. Foto: Trygve Bergsland



Det viktigste er at det ikke blir arbeidstager som tar regningen for økt internasjonalisering og konkurranse i bransjen.

Anneli Nyberg, nestleder i Parat



Leder i for SAS-pilotene i Parat, Jan Levi Skogvang, sier han er usikker på om det noensinne vil være relevant for piloter i landet å slutte seg til en allmenngjort avtale. Foto: Ned Alley

Ikke sikker på allmenngjøring for pilotene

Jan Levi Skogvang er leder for SAS-pilotene i Parat. Han sier han er usikker på om det noensinne vil være relevant for piloter i landet å slutte seg til en slik ordning.

– For å kunne allmenngjøre må man først ha en landsdekkende avtale. En annen del av allmenngjøringen og kravet til å kunne gjennomføre den er at man må ha en utenlandsk operatør som er inne og truer konkurransen. Akkurat nå er det lite aktuelt i Norge, sier Skogvang.

I tillegg til at en del av premissene for å allmenngjøre tariffavtaler i luftfarten ikke er oppfylt slik konkurransen i markedet er i dag, ser Skogvang nesten bare nedsider for pilotene med å gjennomføre en allmenngjøring.

– NHO og medlemmene ønsker en bransjeavtale. Det har flere ulemper for oss på arbeidstagersiden. Det vil blant annet gjøre det vanskelig å fremme interesser individuelt per flyselskap, og å forhandle på vegne av sine egne ansatte, som har forskjellige behov i forskjellige flyselskap. Veien til tvungen lønnsnemnd vil være mye kortere, og alle selskap vil havne på minstevilkår over tid siden alt utover dette egentlig ikke er mulig å forhandle med press på arbeidsgiver, sier Skogvang.

Må være til fordel for de ansatte

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, sier at en allmenngjøring er situasjonsbetinget. Hun mener det er en interessant tilnærming å vurdere, og målet med den må være å bedre situasjonen for arbeidstagerne i luftfarten.

– At vilkårene i luftfarten er under press, er det liten tvil om. Det gjør at det finnes argumenter for å ha avtaler i luftfart for både kabin og pilot som er landsdekkende. Samtidig er det kjent at det er forskjeller mellom flyselskap, deres behov og de ansattes mulighetsrom for forhandlinger, sier Nyberg.

Nyberg legger til at internasjonalt arbeid er viktig for å legge til grunn gode rammevilkår i næringen, samt å se på fellestrekk i avtaler som grunnlag for en mer kollektiv tilnærming til minstekrav i næringen.

– Fordi luftfarten er så internasjonal, og konkurransen derfor også er stor, har Parat forsøkt å jobbe internasjonalt for å påvirke bransjen i riktig retning. Får vi til å tette hullene i arbeidsvilkårene internasjonalt, kan vi også forbedre arbeids- og lønnsvilkår for ansatte her hjemme. Det viktigste er at det ikke blir arbeidstager som tar regningen for økt internasjonalisering og konkurranse i bransjen, sier Nyberg. ■



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, sier en allmenngjøring ikke må gå på bekostning av ansattes muligheter for forhandling og lønnsutvikling. Foto: Trygve Bergsland

Høyesterett mente i 2018 at Norwegians praksis med å overføre de ansatte fra flyselskapet til bemanningsselskaper var lovlig. Nå har regjeringen kommet med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, som vil gjøre slik innleie ulovlig.



Endringer i arbeidsmiljøloven styrker rettighetene dine som luftfartsansatt

Regjeringen forslag om å endre arbeidsmiljøloven har blitt stemt gjennom i førstegangsbehandling i Stortinget. Leder i Pilotforbundet, Oddbjørn Holsether, mener endringene vil hindre arbeidsgiver i å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret, slik det har vært flere forsøk på i norsk luftfart.

Av: Marianne Baksjøberg og Helene Husebø

disse dager endrer Stortinget flere punkter i arbeidsmiljøloven. Det vil påvirke ansettelsesforholdene og selskapsstrukturen i luftfarten. Det er godt nytt, mener Pilotforbundet i Parat. – Regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven er positivt for norsk arbeidsliv og styrker rettighetene til ansatte i luftfartsbransjen, sier Holsether.

Endret selskapsstruktur

Både SAS og Norwegian har de senere årene endret selskapsstrukturen – og med det også ansettelsesforholdene. Gjennom omorganiseringer har de sørget for at ansatte har mistet ansettelsesforholdet der flyvirksomheten og verdiskapningen skjer, og fått arbeidsforhold og arbeidervern plassert i heleide bemanningsselskaper i konsernet.



Alle ansatte har krav på ordnede ansettelsesforhold, og arbeidsgiver skal ikke kunne omorganisere seg bort fra ansvaret sitt og på den måten uthule arbeidervernet.

Oddbjørn Holsether, leder i Pilotforbundet

– Dette har vært et brudd på den skandinaviske samarbeidsmodellen hvor arbeidstaker- og arbeidsgiversiden sammen jobber for å finne de beste løsningene for både ansatte, bedriften og samfunnet, sier Holsether.

Ikke lenger tillatt å opprette egne bemanningsbyråer

Det er fire år siden Høyesterett godtok at ansatte mistet ansettelsesforholdet i Norwegian Air Shuttle ASA (NAS) og ble overført til to rene bemanningsselskaper – Norwegian Pilot Services Norway AS (NPSN) og Norwegian Cabin Services Norway AS (NCSN). Samtidig jobbet de for flyselskapet Norwegian nøyaktig som før overføringen.

Sommerens pilotstreik i SAS handlet også om ansettelsesforhold. SAS endret selskapsstrukturen og opprettet nye selskaper. På den måten kunne de omorganisere seg og begrense ansattes rettigheter ved å plassere dem i tomme bemanningsbyrå internt i konsernet.

Langt fra det virkelige arbeidsliv

Parat-advokatene Christen Horn Johannessen og Sigurd Øyvind Kambestad beskriver det som ønsketenkning da Høyesterett i 2018 la til grunn at den formelle konstruksjonen i Norwegian, der ansvarsforhold og ansettelsesforhold er splittet og skilt, kunne fungere i det virkelige arbeidsliv.

– Pilotene og de kabinansatte styres ikke av sin formelle arbeidsgiver, som er bemanningsselskapet, men styres i alle praktiske formål fra sin egentlige arbeidsgiver, som er flyselskapet, skriver de i et innlegg i Finansavisen. Innlegget var et tilsvarende til advokat Kristian Foss Aalmo, som mener at regjeringen gambler med norske bedrifters konkurransevne med de nye endringene i arbeidsmiljøloven. Dette er Parat-advokatene sterkt uenig i.

Horn Johannessen og Kambestad mener resultatet av høyesterettsdommen er feil, fordi det bygges på, og skaper, et virkelighetsfjernt arbeidsliv.

– En slik flytting (over til bemanningsselskap, red.anm.) svekker ansattes stillingsvern, noe som for eksempel ikke tillates i land som Sverige, England og USA, sier de.

Vil styrke lojalitet og effektivitet

Nå har altså Støre-regjeringen fått gjennomslag for endringene i arbeidsmiljøloven, som vil bestå i å lovfeste at det som Høyesterett mente var lovlig bemanningsenterprise, nå vil være ulovlig innleie.

– Parats rettsprosesser og tap i Høyesterett i 2018 er den direkte, bakenforliggende, årsak til lovforslaget. Regjeringen bidrar ved sine forslag til å bringe norsk arbeidervernlovgivning nærmere det som gjelder i de landene vi konkurrerer med. Dette vil ikke svekke norske bedrifters konkurransevne, men snarere styrke lojaliteten, samhandlingen og effektiviteten på arbeidsplassen. Dette er god samfunnspolitikk og god juss, mener de to Parat-advokatene.

Mener alle har krav på ordnede ansettelsesforhold

Holsether i Pilotforbundet mener det er godt nytt for ansatte i luftfarten at regjeringen nå tar grep som Stortinget støtter opp om.

– Samtidig får alle andre arbeidstakere i Norge nå den samme beskyttelsen, sier han.

Han mener den nye lovendringen som gjør at flyselskapene ikke lenger kan fortsette med denne ansettelsespraksisen, gjør arbeidshverdagen til ansatte i luftfarten tryggere.

– Alle ansatte har krav på ordnede ansettelsesforhold, og arbeidsgiver skal ikke kunne omorganisere seg bort fra ansvaret sitt og på den måten uthule arbeidervernet, sier Holsether. ■



Leder i Pilotforbundet, Oddbjørn Holsether, mener det er svært godt nytt for ansatte i luftfarten at regjeringen tar grep om innleiepraksisen. Foto: Trygve Bergsland

Undersøkelse blant besetningsmedlemmer avdekker en utfordrende hverdag

Luftfartstilsynet har gjennomført en kartlegging av arbeidsmiljøet for besetningsmedlemmer i de ulike delene av norsk luftfart. Resultatene ble klare i desember i fjor og viste at svært mange opplever en utfordrende arbeidshverdag.

Av: Helene Husebø

Undersøkelsen er gjennomført av Respons Analyse på oppdrag for Luftfartstilsynet. Ifølge Luftfartstilsynets nettsider skal den gi en god og representativ oversikt over arbeidsforholdene for flygende i norsk luftfart.

Viktig med gode løsninger

Ifølge luftfartsdirektør Lars Kobberstad gir undersøkelsen svar på hva arbeidstakere oppgir som særlig utfordrende.

– Nå har vi lagt bak oss en lang periode med pandemi, og hele bransjen står fremdeles i en svært vanskelig økonomisk situasjon. Det er ikke utenkelig at dette kan ha påvirket svarene. Men ansatte i luftfarten har arbeidsrelaterte helseplager som til dels overstiger landsgjennomsnittet, og det er noe bransjen må ta på alvor, uttaler Kobberstad i en artikkel på Luftfartstilsynets nettsider.

Jo større selskap, jo større problemer

Ifølge Luftfartstilsynets nettsider er utfordringene størst innenfor de større flyselskapene. Her finner man et videre spekter av helseplager og utfordringer med arbeidsmiljø. Luftfartstilsynet ser også som en gjennomgående trend at de større selskapene har lavere grad av tilfredshet hos sine ansatte enn de mindre selskapene.

Innenfor helikoptersegmentet oppgir de ansatte at de føler på en bedre balanse mellom jobb og fritid, og får i større grad nok hvile mellom arbeidsperioder. Derimot er det her større utfordringer knyttet til arbeidsforhold mellom ansatte og ledere, og spesifikke helseplager som følge av støy og vibrasjoner, melder Luftfartstilsynet.

Ingen bedring

Tilsynet ser på sine nettsider tilbake på samme undersøkelse, som ble gjennomført i 2016. Sammenlikner man disse, ser man en forholdsvis uendret tilstand, med mange av de samme utfordringene.

– At omtrent halvparten av de spurte oppgir at de har gått på jobb uten at de føler seg i god nok form til det, er bekymringsfullt, sier Kobberstad ifølge Luftfartstilsynets nettsider.

Han mener at det for bransjen vil lønne seg å investere i arbeidsmiljøet ved å jobbe i fellesskap med å finne gode løsninger for å øke produktiviteten, trivselen og motivasjonen.

– Denne undersøkelsen gir en del svar, og er et godt utgangspunkt når man skal iverksette tiltak hvor både myndigheter og aktører sammen kan finne de gode løsningene, uttaler luftfartsdirektøren. ■





Setter ned foten for ftoposering på jobb

Hos British Airways har omfanget av ansatte som tar bilder for sine personlige sosiale medier-kontoer mens de er på jobb, blitt altfor stort. Selskapet har sett seg nødt til å stramme inn reglene grunnet sikkerhetshensyn.

Av: Helene Husebø

Fra og med februar 2023 har British Airways altså innført nye retningslinjer når det gjelder bildetaking og -bruk til ansattes personlige sosiale medier. Ifølge One Mile at a Time har de ansatte ikke lenger lov til å publisere bilder eller videoer der de er «profesjonelt engasjert» i jobbene sine. Hverken piloter eller kabinansatte har altså lov til å ta eller legge ut bilder av hverandre mens de utfører jobboppgaver i cockpit eller kabinen.

På jobb for å ivareta sikkerheten

Ifølge Flysmart24 mener British Airways dette er en presisering av regler, ikke en innstramning. De ønsker å minne sine ansatte om at de er på jobb for å ivareta sikkerheten og yte service for de reisende. Både piloter og kabinansatte skal, ifølge

selskapet, ha all sin oppmerksomhet på å føre flyet sikkert frem til destinasjonen.

Dette betyr at det for eksempel ikke vil bli akseptert at bilder av crew inne i motorene, eller av crew og kjendiser i cockpitene, blir spredt i sosiale kanaler.

Andre regler

SAS, derimot, har ingen retningslinjer som stenger for at ansatte kan bruke bilder og videoer fra jobben på sosiale medier. Det melder pressesjef Tonje Sund til Flysmart24.

– Vi setter pris på at ansatte er aktive i ulike sosiale kanaler. SAS er et selskap med flere tusen ansatte. Mange er aktive i sosiale medier og har mange følgere på sine kontoer. Dette er med på å styrke merkevaren vår. Det er vi stolte av. Det

British Airways lar ikke lenger piloter eller kabinansatte ta eller publisere bilder på sine egne sosiale medier-kontoer fra når de er «profesjonelt engasjert».

gjør også at vi kan kommunisere enda bredere med målgruppene våre, sier Sund.

Sikkerhet som høyeste prioritet

Ifølge Flysmart24 er hun derimot klar på at det finnes klare regler for denne virksomheten.

– Eksempler fra vår policy kan være at retningslinjene spesifiserer at aktiviteten på sosiale medier aldri må komme i konflikt eller være i strid med den ansattes arbeidsinstruksjoner eller arbeidsoppgaver. Dette fordi vi som flyselskap alltid har sikkerhet som høyeste prioritet, sier hun.

Dette inkluderer blant annet å aldri filme eller ta bilder foran passasjerer.

– Som en generell regel skal vi som ansatte unngå å filme og ta bilder foran passasjerer. Fokus når man er på jobb er sikkerhet, håndtering av passasjerer og service. Eventuelle historier som inkluderer kunder, skal ikke deles uten tydelig forhåndsgodkjennelse. Film og bilder må naturligvis håndteres med omhu, sier Sund til Flysmart24. ■

An underwater photograph of several salmon swimming in clear blue water. The fish are the central focus, with one in the foreground and others in the background. The lighting is bright, creating a serene and natural atmosphere.

Hvor skal skatten ligge?

Tanken bak grunnrente er at verdier som blir skapt av fellesskapets ressurser, også skal komme hele samfunnet til gode.

Skog og fjell, hav, bølger og vind. Flate, forblåste vidder, en langstrakt kystlinje full av fisk og felt på felt med olje og gass. Norge er rikt på naturressurser. Hvordan forvalter vi alle verdiene som skapes fra naturressursene? Skal de tilbakeføres til samfunnet i sin helhet, eller skal fortjenesten tilfalle dem som faktisk våget å satse, og som nå skaper arbeidsplasser og små kystsamfunn fulle av liv?

Av: Marianne Baksjøberg

Debatten går. For nå ... Grunnrente er ekstra inntekt som kommer fra eierskap til naturressurser, slik som for eksempel jord, skog, hav og olje, og kan ses på som en slags leieavgift for bruk av begrensede og verdifulle naturressurser. Tanken er at verdier som blir skapt av fellesskapets ressurser, også skal komme hele samfunnet til gode.

I Norge har vi lenge hatt grunnrenteskatt på petroleumsutvinning og vannkraftverk. Fra 1. januar i år er det også innført grunnrenteskatt på havbruk og landbasert vindkraft. Det har skapt furore.

Langs hele norskekysten finner vi små kystsamfunn bygget opp rundt havbruksnæringen. Her kan lysene bli slukket, skal vi tro talspersoner fra oppdrettsnæringen.

Hevder skattetrykket dreper konkurranse-dyktigheten

Kristin Langeland i Sjømat Norge frykter utflagging, investeringsfrys og nedlagte arbeidsplasser hvis regjeringens foreslåtte skattemodell blir vedtatt.

– Vi mener regjeringen legger opp til et altfor høyt totalskattetrykk, noe som skader konkurranse-dyktigheten vår. Enkelte havbruksselskaper kan få et skattenivå på over 80 prosent, det er ikke konkurransedyktig og heller ikke bærekraftig, sier Langeland.

Hun sier det allerede har ført til investeringsstopp på 35 milliarder kroner i tillegg til faren for permittering av ansatte.

– Vi er opptatt av å finne en skattemodell som gjør at næringen fortsatt kan være konkurransedyktig. Vi er en konkurranseutsatt, global næring, og det er veldig synd om regjeringen nå avkorter næringens muligheter til å utvikle seg i Norge, sier Langeland.

Hun mener nivået og innretningen på forslaget om grunnrenteskatt hindrer næringen i å beholde nødvendig kapital for å kunne reinvestere i utviklingen av for eksempel bearbeiding og filetering.

– Selvfølgelig skal vi bidra med å betale mer skatt, men det er viktig at skattemodellen er konkurransedyktig. Hvis ikke mister vi arbeidsplasser, og produksjonen blir heller flyttet til land med lavere skattenivå og mer forutsigbarhet for investorene. Særlig dramatisk vil det være for leverandørnæringen til havbruket, sier Langeland.

Uheldig forslag

Hun mener det er uheldig at regjeringen foreslår samme skattemodell for havbruksnæringen som for vannkraft.

– Det er en vesensforskjell mellom å utvinne vannkraft og å drive oppdrett av fisk. Verdikjedene er fundamentalt forskjellige. Da går det ikke å lage en skattemodell for havbruk med utgangspunkt i vannkraft.

Langeland synes også det er et viktig poeng at noen har tatt ekstremt stor risiko de siste 50 årene for å komme dit vi er i dag.

– Mange har tapt alt. Noen har satset og truffet blink. Noen har bygget det markedet vi har i dag – det har ikke kommet av seg selv, sier hun.

Skatt som tilpasser seg lønnsomheten i næringen

Ligger det noe i advarslene om mørklagte lokalsamfunn og utflagging av arbeidsplasser? Og kan grunnrenteskatt i verste fall hindre nyskapende teknologi som kan bidra til det grønne skiftet og et mer bærekraftig samfunn?

Nei, mener regjeringen. De viser til hvordan skatteordningen er innrettet, og at næringer som i lang tid har betalt grunnrenteskatt, har tjent svært gode penger.



Mange i sjømatnæringen i Norge frykter blant annet nedlagte arbeidsplasser som følge av grunnrenteforslaget.

– Selv om både petroleumsnæringen og vannkraften har vært omfattet av grunnrenteskatt i mange år, er de fortsatt noen av Norges mest lønnsomme næringer. Skatten har ikke vært til hinder for vekst og utvikling i disse næringene. Med en nøytral grunnrenteskatt vil investeringer og arbeidsplasser som er lønnsomme før grunnrenteskatt, også være lønnsomme etter grunnrenteskatt, sier statssekretær i Finansdepartementet Lars Vangen (Sp).

Justeres etter lønnsomhet

Han understreker at grunnrenteskatten justeres etter lønnsomhet.

– En grunnrenteskatt tilpasser seg lønnsomheten i næringen. Blir overskuddet lavere, blir skatteregningen også redusert. Gjennom grunnrenteskatt tar staten en symmetrisk del av kostnader og inntekter uavhengig av om investeringen blir lønnsom eller ulønnsom. En nøytral grunnrenteskatt vil derfor ikke påvirke selskapenes insentiv til investering og utvikling i fremtiden, sier Vangen.

Han påpeker at havbruksnæringen er en fantastisk næring som over år er bygget opp av lokale gründere og hardt arbeid, og har vokst seg til en svært lønnsom næring, men at det er riktig at en større del av det store overskuddet skal komme lokalsamfunnene, kommunene og felleskapet til gode.

– Ved å innføre grunnrenteskatt for oppdrettsnæringen tar regjeringen nå viktige grep for å utvide en skattemodell som har tjent Norge godt i mange tiår, sier Vangen.

Så næringsliv og regjering er uenige. Men hva sier det mer nøytrale fagmiljøet om saken?

Mener staten endrer spillereglene

Økonommiljøet står i grunnen ganske samlet, selv om det er kritiske røster som mener ordningen burde innrettes annerledes enn regjeringen legger opp til.

Mange av økonomene er enige om at grunnrenteskatt er en lur løsning, så fremt den blir innordnet på best mulig måte. Og det er gjerne her uenighetene oppstår. Hvor høy skal den være? Kan den være til hinder for innovasjon og utvikling av nye og bærekraftige løsninger? Gir den staten inntekter, men hemmer utvikling? Hvem vil satse på nye og risikofylte løsninger hvis det ikke er mulig å hente ut profit?

– Grunnrenteskatt er i utgangspunktet en god skatt med lite vridninger, sier Torfinn Harding. Han er professor i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen (NHH) og ved Universitetet i Stavanger.

En samfunnsøkonomisk vridning oppstår når skatter og avgifter gjør at vi oppfører oss annerledes og tar andre økonomiske valg enn hva som ellers gir oss mest velferd.

– Men det er iallfall to spørsmål som er verdt å stille i denne sammenheng. Det ene er hva skattesatsen bør være. Mange mener tilsynelatende at grunnrenteskatten er nøytral, men få mener nok at satsen kunne vært 99 prosent uten at det hadde hatt konsekvenser. Det er en innrømmelse av at den nok ikke er helt nøytral, sier Harding.



Professor i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen (NHH), Torfinn Harding, mener regjeringen kunne gjort et grundigere arbeid før de la frem den nye ordningen. Foto: NHH



Det handler om å ha en konsistent måte å forvalte naturressurser på.

Karen Ulltveit-Moe

Det andre spørsmålet handler om forutsigbarhet for investorene, mener han.

– Hvordan skal allerede foretatte investeringer behandles? Det er alltid fristende å endre betingelsene etter at en avtale er inngått. Det er imidlertid skadelig for den neste avtalen. En bør derfor tenke på skatter og rammebetingelser som en kontrakt mellom staten på den ene siden og folk og bedrifter på den andre siden. Selv om staten kan endre kontrakten, er det langt fra sikkert at den bør gjøre det, hevder Harding og viser til at grunnrenteskatten ikke bare innføres på nye tillatelser, men også eksisterende.

Han sier regjeringen kunne gjort et grundigere arbeid før de la frem den nye ordningen.

– Jeg mener regjeringen tar for lett på effekten skatteendringen kan ha på investorers risikovilje, sier Harding.

Umulig å flagge ut Norges kystlinje

Professor i samfunnsøkonomi Karen Ulltveit-Moe er uenig. Hun mener kritikerne av nivået på grunnrenteskatten blander kortene.

– Du kan ikke bare plusse sammen alle skattene og regne ut skattetrykket på den måten, da får man et kunstig høyt tall, sier Ulltveit-Moe.

Hun mener grunnrenteskatt er godt egnet for bransjer som oppdrettsnæringen fordi den tar høyde for konjunkturer.

– Naturressursintensive næringer, som oppdrettsnæringen, går opp og ned. Derfor bør en særskatt være robust for slike variasjoner. Da er en overskuddsskatt, slik som den foreslåtte grunnrenteskatten, er god løsning. Den er egnet for en næring som går opp og ned i lønnsomhet, sier Ulltveit-Moe.

Hun mener advarslene om utflagging og investeringsstopp er tomme trusler.

– Det er vanskelig å flagge ut norske fjorder og kyst. Kapitaleierne kan flytte, men ikke naturressursene. Og det finnes ikke så mange andre steder i verden å drive med oppdrett. Det er ikke sånn at det bare er å flytte produksjon eller kjøpte

konsesjoner andre steder. Dessuten er bearbeidingsindustrien skjermet for grunnrenteskatt, sier Ulltveit-Moe.

Symmetri er naturlig

Ulltveit-Moe synes det er naturlig å ha en form for symmetri mellom de ulike grunnrentenæringene. Hun mener i motsetning til oppdrettsnæringen at det ikke er noe som skiller den så vesentlig fra andre grunnrentenæringer at det krever helt ulike skatteinnretninger.

– Det handler om å ha en konsistent måte å forvalte felles naturressurser på. Havbruksnæringen har ikke gode argumenter for at de er så forskjellig fra kraft- og petroleumsnæringen. I alle næringer tar det en stund fra investeringer til resultater. Oppdrettsnæringen har en lang liste med vikarierende argumenter for ikke å betale skatt, mener Ulltveit-Moe.

Kritikken mot at grunnrenteskatten gjelder både på eksisterende og på nye konsesjoner, mener hun er feilslått.

– Hele poenget er at skatten skal gjelde eksisterende konsesjoner. De er gitt uten tidsbegrensning, og rundt 97 prosent av konsesjonsmassen er enten tildelt næringen gratis eller til svært lave fastpriser, sier Ulltveit-Moe.

Hun sier oppdrettsnæringen har hatt enorme inntekter. Hvis næringen er så bekymret for reduksjon i frie midler, har hun et forslag.

– Det er jo fullt mulig for eierne å ta ut mindre i utbytte, sier Ulltveit-Moe. ■



Karen Ulltveit-Moe, professor i samfunnsøkonomi ved Universitetet i Oslo, mener grunnrenteskatt er godt egnet for bransjer som oppdrettsnæringen fordi den tar høyde for konjunkturer. Foto: Universitetet i Oslo

Hva mener Parat om grunnrente?

Et enstemmig landsmøte vedtok at Parat skal støtte innføringen av grunnrenteskatt for havbruksnæringen og kraftnæringen.

– Når det gjelder selve høringssvaret om innføring av grunnrenteskatt, har vi valgt å ikke gå inn i detaljene, men svare prinsipielt. Vi gir vår støtte til prinsippet om grunnrenteskatt, uten å ta stilling til hvordan denne utformes, sier leder i Parat, Unn Kristin Olsen.



Nyvalgt ledertrio i YS Stat. F.v.: Karin Tanderø Schaug, Jens Jahren og Unn Kristin Olsen. Foto: Øyvind Førland Olsen

Jens Jahren ny YS Stat-sjef

Jens Jahren (47) kommer fra Befalets Fellesorganisasjon og har jobbet for Forsvaret og de ansatte i forsvarssektoren siden 90-tallet. Nå skal han blant annet lede YS Stat, med åtte medlemsforbund og 25 000 medlemmer gjennom et krevende lønnsoppgjør.

Av: Vetle Daler

Jahren blir valgt som YS Stat-leder idet et nytt lønnsoppgjør står for døren.

– Det kommende lønnsoppgjøret blir den første, krevende arbeidsoppgaven jeg skal håndtere som ny leder for YS Stat. Våre medlemmer har forventninger etter et moderat lønnsoppgjør i fjor. Prisveksten og den økte renta har spist opp lønnsveksten fra 2022. Det skaper spenning inn mot det kommende lønnsoppgjøret, samtidig som YS Stat må opptre som ansvarlig part i de kommende forhandlingene, sier Jahren.

Opptatt av arven

Jahren erstatter Pål N. Arnesen, som har vært leder for YS Stat siden 2007.

– Det blir mye nytt å sette seg inn i, men jeg liker utfordringer. Jeg skal fylle store sko etter

Arnesen. Han har holdt på med dette i mange år og vet hva det innebærer. Det er en arv jeg er opptatt av å ta vare på, sier Jahren.

Unn-Kristin Olsen (Parat) og Karin Tanderø Schaug (Norsk Tollerforbund) er valgt som henholdsvis 1. og 2. nestleder.

Ønsker å bidra til videreutvikling

Parat-lederen er fornøyd med valget.

– Jeg setter stor pris på å bli valgt som 1. nestleder i YS Stat. Jeg ser frem til et godt og nært samarbeid med Jens og Karin og hele sektorstyret. Jeg skal bidra til videreutvikling av hovedsammenslutningen, med oppmerksomheten rettet mot hvert enkelt statsmedlem, sier hun til Parat24. ■

Apotekreklame truer yrkesstoltheten

En reklamefilm for nettapoteket Farmasiet får Farmasiforbundet i Parat og Norges Farmaceutiske Forening til å reagere. – Reklamen fremstiller apotekansatte misvisende og tramper på vår yrkesstolthet, sier Farmasiforbundet-leder Bodil Røkke.

Av: Vetle Daler

Reklamefilmen, som går på riksdekkende TV, fremstiller en kunde på et fysisk apotek. Hun spør etter et intimprodukt, hvorpå den ansatte i apoteket roper ut hva kunden skal ha, og hvor det står. Kunden blir åpenbart flau. Det vises deretter hvordan kunden bestiller produktet på nett.

Kraftig provosert

Farmasiforbundet i Parat og Norges Farmaceutiske Forening mener filmen fremstiller ansatte i apotek som ufølsomme og ufysiske. Leder i Farmasiforbundet, Bodil Røkke, er kraftig provosert.

– Ingen skal eller trenger å være flau eller redde for å gå på apoteket. I apotek jobber det apotekteknikere og farmasøyter, begge gruppene

er autorisert helsepersonell med taushetsplikt. De er der for å hjelpe deg med det du trenger, trygt og diskret. Det gjør vi for alle, enten du er kjendis, nabo eller ukjent. Og det gjør vi i alle apotek, enten apoteket er i byen, på bygda eller på nett, sier Røkke.

Uakseptabel oppførsel

Leder i Norges Farmaceutiske Forening, Urd Andestad, stiller seg bak kritikken.

– Reklamen er ikke en humoristisk fremstilling eller et godlynt, lite spark. Den fremstiller apotekansatte som ufysiske, uhøflige og ufølsomme mennesker. Oppførselen i reklamen er på ingen måte akseptabel i apotek eller noen annen helseinstitusjon og bryter med helsepersonelloven. Opplever du dette i apotek, bør det meldes til Statens legemiddelverk, sier hun.

Ikke overraskende

Stig Henning Pedersen, driftsdirektør og farmasøyt i Farmasiet, svarer slik på kritikken:

– Reaksjonene blant våre farmasøyter og apotekteknikere er positive, noe som er utrolig viktig for oss. At vi får reaksjoner når vi prøver å utfordre i en så etablert bransje som apotek er, er ikke så overraskende, egentlig, og vi var forberedt på at det kunne komme. Fra vår side er dette gjort med en god dose humor og glimt i øyet, og vi har ikke ment å trække noen på tærne, sier han til net-tavisen Kampanje. ■



I apotek jobber det apotekteknikere og farmasøyter, begge gruppene er autorisert helsepersonell med taushetsplikt.

Bodil Røkke,
leder i Farmasiforbundet



Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet (t.v.) og Urd Andestad, leder i Norges Farmaceutiske Forening. Foto: Vetle Daler



Den koordinerte lønnsdannelsen trenger oppslutning fra alle parter, mener f.v.: Lise Lyngsnes Randeberg, leder i Akademikerne, YS-leder Hans Erik Skjæggerud og Unios leder Ragnhild Lied. Foto: Liv Hilde Hansen

Frontfagsmodellen skal gjennomgås

YS, Unio og Akademikerne ber om at praktiseringen av frontfagsmodellen, der industrien forhandler først og danner en mal for øvrige oppgjør, må gjennomgås når et nytt regjeringsnedsatt utvalg nå skal se på økonomi og lønnsdannelse i Norge.

Av: Lill Jacqueline Fischer

De tre hovedorganisasjonene har nær 900 000 medlemmer til sammen og er partipolitisk uavhengige.

– Frontfagsmodellen skal sørge for at industrien kan konkurrere mot utlandet. Samtidig må andre yrkesgrupper ivaretas. Det nye utvalget må drøfte om vi har truffet den rette balansen, mener YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Oppslutning fra alle parter

Mandatet til det nye utvalget ble diskutert i et møte med statsminister Jonas Gahr Støre i desember i fjor.

– Den koordinerte lønnsdannelsen trenger oppslutning fra alle parter. Vi ser at lønnsveksten i deler av privat sektor stikker fra, mens offentlig ansatte holdes stramt innenfor frontfagsrammen. Det går ikke i lengden, sier Unios leder, Ragnhild Lied.

Leder i Akademikerne, Lise Lyngsnes Randeberg, mener både privat og offentlig sektor har behov for å rekruttere og beholde dyktige folk med rett kompetanse.

– Da kan ikke anslaget i frontfaget være en fasit for de påfølgende lønnsoppgjørene samme år. Det må være reelle forhandlinger, sier hun.

Praktisering og erfaringer

Det er snart ti år siden partene utredet inntektsoppgjørenes rolle i den økonomiske politikken: Holden III-utvalget leverte sin innstilling i 2013. YS, Unio og Akademikerne vil at det nye utvalget skal se på praktiseringen og erfaringene med lønnsoppgjørene etter dette. ■

Flere politikontorer er ikke løsningen

I desember ble det kjent at regjeringen vil åpne ni nye polititjenestesteder med nye politistillinger. Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederlag i Parat (NPL), mener dette ikke er riktig vei å gå.

Av: Vette Daler

Kjetil Ravlo sier NPL har vært, og er, opptatt av at folk i både bygd og by skal oppleve et synlig, tilgjengelig og kompetent politi.

– Regjeringens søkelys på å styrke polititjenester i distriktene er i utgangspunktet meget bra, men opprettelse av nye kontorer er neppe det beste svaret, sier han til Parat24.

Flere folk og bedre samhandling

Han sier NPL mener at mer folk, kjøretøy og bedre samhandling med kommunene om løsninger er svaret for å få best effekt.

– Når regjeringen likevel velger å opprette nye tjenestesteder, er finansiering av omkostninger til bygg og til bemanning av disse svært viktig. I motsatt fall vil dette gå ut over eksisterende tjenester. Jeg kan ikke se at det foreligger en slik finansiering nå, noe som er skuffende ut fra de signaler som er gitt i forutgående prosesser, sier han.

Bekymret for økonomiske konsekvenser

Leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol, er enig med sin politilederkollega.

– Vi i Parat politiet er bekymret for de økonomiske konsekvensene av manglende finansiering av opprettelsen av nye tjenestesteder, og vi er skuffet over den manglende involvering av arbeidstakerorganisasjonene fra politisk ledelse i Justisdepartementet, slik vi ble forespeilet sommeren 2022, sier han. ■



Leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol (t.v.), og leder i NPL, Kjetil Ravlo. Foto: Vette Daler

Økonomisk oppbremsing tvinger mange til å ta dårlige jobber

Den globale økonomiske oppbremsingen vil tvinge mange arbeidstakere til å ta dårlig betalte jobber i 2023. Samtidig vil inflasjonen spise opp lønningene. Det varsler FN-organet Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som advarer om at flere kan havne i fattigdom etter hvert som levekostnadskrisen tiltar. Samtidig kan arbeidsledigheten øke verden over. Mangelen på gode arbeidsplasser har, sammen med flere andre kriser, ført til at man kan oppleve stagflasjon: høy inflasjon samtidig som man har lav vekst. Koronapandemien og følgene av den, klimakrisen og Russlands invasjon av Ukraina har bidratt til problemene. @NTB



Berlins brannmenn ber om dashboardkamera etter angrep

Etter at brannmannskaper i Berlin ble angrepet med fyrverkeri flere ganger i nyttårshelgen, vil fagforeningen ha dashboardkamera i brannbilene. Nyttårsaften ble minst 33 brann- og politifolk skadd i Berlin, og minst én redningsarbeider havnet på sykehus. I tillegg til fyrverkeri ble ølkasser, brannslukkingsapparater og andre gjenstander kastet mot utrykningskjøretøyer. Noen av kjøretøyene ble også plyndret.

– Det er umulig å forestille seg det nødetatene ble utsatt for denne nyttårsaftenen, sier fagforeningsrepresentant Lars Wieg. Kameraer montert i bilene vil gjøre det lettere å dokumentere angrep på brannmannskaper, sier fagforeningen i den tyske hovedstadsregionen. @NTB

Amazon vil sparke 18 000 ansatte

Den seneste runden med oppsigelser i netthandelgiganten Amazon vil gå ut over 18 000 av selskapets ansatte, rundt 8000 mer enn det som opprinnelig var ventet. Det sier Amazon-sjef Andy Jassy i en uttalelse. Tidligere meldte Wall Street Journal at det totale antallet vil komme opp i rundt 17 000 de kommende ukene. Oppsigelsene startet fra og med rundt 18. januar, ifølge Jassy. Amazon hadde i september rundt 1,5 millioner ansatte, og en stor del av dem jobber i selskapets lagre. @NTB

Storbritannias statsminister vil heve streiketerskelen

Storbritannias statsminister Rishi Sunak har lagt frem et lovforslag som i praksis vil heve britenes terskel for å kunne gå til streik. Loven åpner blant annet for at streikende arbeidere kan bli sagt opp, og at arbeidsgivere kan saksøke fagforeningene for kostnadene knyttet til streiker, skriver The Times. I tillegg legger loven opp til at det må opprettholdes et minstenivå på tjenestene innen seks sektorer, inkludert helsevesenet og jernbanen. Med det må en andel av fagforeningenes medlemmer fortsatt gå på jobb under en streik – hvis ikke blir streiken ansett som ulovlig. @NTB



Danmarks regjering sløyfer helligdag

Mette Frederiksens regjering vil sløyfe en helligdag og kompensere folk med lønn. Formålet er å styrke forsvaret. Som kompensasjon for den sløyfede helligdagen vil regjeringen innføre et lønnstillegg på 0,45 prosent av årslønnen, tilsvarende én arbeidsdag. Samtidig skal 2700 offentlige stillinger avvikles. Bakgrunnen for forslaget er et kompromiss inngått i Folketinget i fjor om å øke forsvarsutgiftene til 2 prosent av brutto nasjonalprodukt, i tråd med Nato-målet. @NTB





Arbeidsinkludering skaper utfordringer for Fretex-ansatte

Aktører som arbeider for å få flere ut i arbeidslivet, opplever korte frister for nedbemanning og anbud som skaper stor usikkerhet for ressurspersoner som jobber med arbeidstrening. Hovedtillitsvalgt fra Parat i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, vet ikke om han har fast arbeid til sommeren.

Fretex er en av bedriftene i landet som tilrettelegger for at mennesker i ulike livssituasjoner kommer tilbake i arbeidslivet etter kortere eller lengre perioder uten jobb. Tiltaket er ment som en tilvenning eller trening for å sikre en god overgang tilbake i arbeidslivet.

Hovedtillitsvalgt i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, sier praksisen rundt anbud skaper usikkerhet og fortvilelse blant fast ansatte som jobber med arbeidstrening for personer som har stått utenfor arbeidslivet.

– Vi jobber på flere måter med å bistå mennesker i ulike livssituasjoner tilbake i jobb. Dette er direkte inkluderingsarbeid i praksis. Da synes jeg det er et paradoks at også vi som jobber fast med dette, settes i så usikre stillinger hvor vi har svært lite forutsigbarhet som følge av anbudsrundene, sier Engh.

Er kjent med at ansatte opplever uforutsigbarhet

Parat har forsøkt å få svar fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om hvordan anbudspraksisen for ansatte i tiltak for å få flere ut i arbeid, er forenelig med regjeringens politikk om et mer inkluderende arbeidsliv med mindre midlertidighet. Departementet ønsket ikke å svare på dette og henviste til NAV som står for flere av anbudene og prosessene direkte inn mot for eksempel Fretex.



Ulrik Øen Johnsen
Journalist
ulrik.oen.johnsen@parat.com



Jeg synes det er et paradoks at vi som jobber fast med dette, settes i så usikre stillinger hvor vi har svært lite forutsigbarhet som følge av anbudsrundene.

William Lindahl Engh, hovedtillitsvalgt for Parat i Fretex



Avdelingsleder i NAV, Jan Erik Grundtjernlien, sier de gjør det de kan for å legge til rette for forutsigbare rammevilkår i arbeidslivet. Foto: NAV

Avdelingsdirektør i NAV, Jan Erik Grundtjernlien, svarer i en e-post at NAV er kjent med at flere tiltaksarrangører har gitt tilbakemeldinger om for mye uforutsigbarhet i rammebetingelsene.

– NAV har jevnlig dialog med leverandørmarkedet, og vi har mottatt tilbakemeldinger fra leverandører om at de opplever at rammebetingelsene har vært for uforutsigbare. NAV er opptatt av å ivareta et godt og mangfoldig leverandørmarked, og vi har foretatt endringer i rammebetingelsene etter tilbakemeldinger. Lengden på kontrakten var en av endringene vi foretok. En annen endring var vektingen av tildelingskriteriene, hvor kvalitet nå vektet i enda større grad enn tidligere, skriver Grundtjernlien.

– Ser NAV at kortsiktigheten i anbud, endringer i bemanning med korte frister og midlertidigheten for kompetente arbeidstakere som jobber for å få mennesker i forskjellige livssituasjoner ut i arbeid, virker negativt for nettopp det formålet?

– NAV er opptatt av å sikre gode og forutsigbare rammevilkår for leverandørene av arbeidsmarkedstiltak. Samtidig er vi forpliktet til å følge regelverket for offentlige anskaffelser. Det betyr blant annet at vi må sette makstid på kontraktene. For flere av tiltaksvariantene er det nylig åpnet for at lengden på en kontrakt kan vare i fem år. Dette ble gjort for å sikre forutsigbarhet overfor leverandørene, svarer Grundtjernlien i en e-post.

Regjeringen med storsatsing på inkluderende arbeidsliv

I en pressemelding fra 31. januar i år skriver Arbeids- og inkluderingsdepartementet at flere sliter med å komme i jobb, til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft er høy. Regjeringen

ber derfor NAV om å prioritere innsats mot dem som er særlig utsatte i arbeidsmarkedet, og som trenger bistand for å komme i arbeid.

Regjeringen har derfor styrket NAV med 175 millioner kroner i 2023 for å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sørge for at unge som trenger hjelp til å komme i arbeid, får tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Målet er en varig tilknytning til ordinært arbeid, skriver regjeringen på sine sider.

– Unge må fanges opp tidlig fordi dette er en gruppe som har et langt yrkesaktivt liv foran seg. Ulike undersøkelser viser at tidlig innsats, tett oppfølging og godt samarbeid på tvers av fagmiljøer er sentralt for å lykkes med å få flere utsatte unge i jobb eller utdanning, sier arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen i pressemeldingen.

Skaper usikkerhet

Engh sier at han har forståelse for at oppdragene må settes ut på anbud, og at konkurransen også gir rom for utvikling og forbedring av tjenestene som utføres. Likevel gjør praksisen at mange ansatte føler på en uro, ifølge Engh.

– Mange av medlemmene engster seg nå. De vet ikke om de har jobb til sommeren. Det gir høy turnover, og kompetansen forsvinner. De ansatte vi ønsker å beholde, forsvinner ut til tryggere jobber. Da får vi en kompetanseflukt ut fra bransjen, og det er uheldig, sier Engh. ■



Hovedtillitsvalgt i Fretex, Wilhelm Lindahl Engh, sier praksisen rundt anbud skaper usikkerhet og fortvilelse blant fast ansatte i bransjen.

Foto: Privat

KOMMENTAR

Fremtidens arbeidsliv i evig omstilling for overlevelse

Vi står overfor et enormt kompetansegap i dagens arbeidsmarked. Endringer skjer konstant, og bedrifter må tilpasse seg omgivelsene for å kunne overleve.

Av: Marte Raknerud Hoel, leder i Parat UNG

Parat UNG spør seg om dagens arbeidsmarked skal baseres på tilfeldig arbeidskraft, eller om vi skal sikre trygge, gode arbeidsplasser med gode muligheter for kompetanseutvikling. For dersom sistnevnte er ønskelig, er det på høy tid å tilrettelegge for omskoleringer og se på virkningen av akutte permitteringer og nedskaleringer.

Påvirker lokalsamfunn

Hva skjer med lokalsamfunn når virksomheter må legges ned og arbeidsplasser forsvinner? Denne utfordringen har allerede blitt en virkelighet på øygruppen Svalbard, hvor regjeringen har bestemt at kulldriften skal legges ned.

Det er tydelige tegn til store endringer i lokalsamfunnet i Longyearbyen. Arbeidsplasser forsvinner, og familier må flytte fra Svalbard da jobbene forsvinner. Hvilken kompetanse skal innbyggerne i Longyearbyen nå skaffe seg for å kunne bo der? Gruvearbeidere må erstattes med ingeniører med bakgrunn fra klimaomstillinger og fornybare kilder. Hva gjør dette med lokalsamfunnet?

Situasjonen er den samme på fastlandet, 2000 kilometer unna. Dagens mediebilde viser flere eksempler på bedrifter som må nedskalere driften eller massepermitttere sine ansatte. Folkehelseinstituttet (FHI) har fått innvilget hele 400 millioner mindre av årets statsbudsjett enn de fikk i 2021, og må nedskalere med opptil hundrevis av ansatte. Større bedrifter som Microsoft varsler å kutte 10 000 stillinger verden over, samtidig som mindre bedrifter, som Salmar, kutter over 300 arbeidsplasser.



Livslang læring

Omstilling må til for at virksomhetene skal kunne lykkes. Likevel finnes det måter å omstille på der man samtidig tar vare på de ansatte. Vi må legge til rette for livslang læring hvor de ansatte kan videreutvikle seg for å holde seg relevante i arbeidslivet. Dette kan hindre at hjørnesteinsbedrifter i lokalsamfunnet må legges ned, men heller kan videreutvikles i tråd med endringer i samfunnet.

Unge arbeidstakere er med på å utfordre dagens måte å gjøre ting på. Det må gjøres plass til de unge, som har andre holdninger og innspill, og det må gis rom for å uttrykke disse meningene.

Det er helt umulig å forutsi med sikkerhet hva slags arbeidsplasser det vil være behov for i fremtiden, men at kompetanse må høyere opp på agendaen hvis vi skal klare å holde følge med utviklingen i samfunnet, er helt sikkert. Ikke minst må virksomhetene få øynene opp for viktigheten av å holde sine ansatte dagsaktuelle.

Parat UNG tar ikke side i saken om å avvikle kulldrift, men ønsker å støtte arbeiderne som mister sitt virke. ■

Referanser: Nettavisen, 3.11.2022, og NRK, 9.11.2022

Hva skjer med lokalsamfunn når virksomheter må legges ned og arbeidsplasser forsvinner, slik som i Longyearbyen på Svalbard?

Tillitsvalgte er Parats
flaggsak i 2023.



Arbeidstakernes forsvarsadvokater

Tillitsvalgte utgjør noe av grunnmuren i den norske arbeidslivsmodellen. I år er nettopp tillitsvalgte årets flaggsak i Parat. Men hvordan er det egentlig å være tillitsvalgt? Hvilke verdier er det tillitsvalgte forsvarer når de tar kampene på vegne av andre i arbeidslivet? Og hvordan kan Parat bistå?

Pang, sa det. Det smalt, og det smalt høyt da det i 2019 viste seg at NAV hadde feiltolket reglene for trygdeutbetalinger. Sympatien for de rammede trygdemottakerne var stor, og avskyen mot NAV-systemet tilsvarende kraftig, men hva med de ansatte i NAV? De som hadde gjort jobben sin, fulgt regelverket og hørt på politisk ledelse? Hvem skulle ta vare på dem?

Å verne om hver enkelt ansatt

For tillitsvalgt Agathe Osland Hellesen i Parat NAV var det aller, aller viktigste å beskytte de ansatte.



– Når etaten ble rammet så hardt som vi ble, og også utpekt som sydebukk, var det viktigste for meg å skjerme de ansatte og sikre at de ikke ble beskyldt for skandalen, sier Parat NAV-leder Agathe Osland Hellesen. Foto: Vetle Daler

– Når etaten ble rammet så hardt som vi ble, og også utpekt som sydebukk, var det viktigste for meg å skjerme de ansatte og sikre at de ikke ble beskyldt for skandalen. Og jeg var helt tydelig inn mot det politiske nivået: Dette var ikke en NAV-skandale, men en EØS-skandale. Det var dårlig politisk håndverk som nå rammet store deler av befolkningen.

Osland Hellesen var opptatt av å plassere ansvaret der hun mente det hørte hjemme, og som tillitsvalgt ble det viktig å ansvarliggjøre politisk ledelse for skandalen som hadde oppstått. Men selv om hun forsøkte å verne godt om de ansatte, var det umulig å forhindre heksejakten som oppsto på sosiale medier.

– Det ble mye hets og sjikane av enkeltmedarbeidere i sosiale medier. Og det var tungt å lese i media at NAV var sydebukken. Det var ingen som så bredere på saken – at dette handlet om politikk, ikke saksbehandlerne i NAV.

Men trass i heksejakt, ensidig søkelys på ansatte og sydebukkstempel – Osland Hellesen følte respekt fra det politiske miljøet og store deler av befolkningen. Og hun sto støtt i stormen.

– Med Parat i ryggen har jeg aldri følt meg utrygg. Jeg har fått full backing hele veien. Å være tillitsvalgt handler om å ta i forsvar, bygge opp kompetanse og bistå i vanskelige situasjoner. Det er en flott jobb, men krevende. Det er mange menneskelige aspekter å ta hensyn til, og ingen dager er like, sier Osland Hellesen.



Marianne Baksjøberg
Journalist
marianne.baksjoberg@parat.com

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, mener den norske modellen ikke hadde vært mulig uten de tillitsvalgte. Foto: Vetle Daler



Årets flaggsak skal vise verdien av tillitsvalgte

Hvert år velger Parat en egen flaggsak som får ekstra oppmerksomhet året gjennom. I 2023 er det tillitsvalgte som skal løftes opp og frem. Og det er det gode grunner til, ifølge leder i Parat Unn-Kristin Olsen.

– Som jeg har sagt så mange ganger før: De tillitsvalgte er Parats gull. Vi er helt avhengig av å ha medlemmer som ønsker å være tillitsvalgt. Den norske modellen er lagt opp til at de ansatte blir representert av en tillitsvalgt i medbestemmelsesapparatet og i forhandlinger. Så uten tillitsvalgte ville ikke Parat eksistert, sier Olsen.

Hun påpeker at tillitsvalgte representerer medlemmene sine i møter med ledelsen og er dermed

en talsperson for de ansatte. Betydningen av det kan knapt nok kommuniseres godt nok, mener Parat-lederen.

– Den tillitsvalgtes rolle er også av betydning for den velferdsstaten vi har i Norge. Den norske modellen hadde ikke vært mulig uten at mange av oss tok på seg tillitsvalgtrollen. Partssamarbeid og trepartssamarbeidet bidrar til verdiskaping og velferd, og de tillitsvalgte er essensen i dette, sier hun.

Olsen sier Parat er opptatt av å verdsette jobben tillitsvalgte gjør, og å sørge for at de har kompetansen de trenger for å utføre vervet sitt.

– Som tillitsvalgt får du et unikt innblikk i den virksomheten du er ansatt i. Du får være med å påvirke, medvirke og utøve medbestemmelse. Du er valgt til å representere en gruppe medlemmer, men også bistå enkeltmedlemmer i saker som gjelder lønns- og arbeidsforhold.

For å bistå med dette har Parat et grundig opplegg.

– I Parat har vi en mangfoldig kurskalender – i spennet fra grunnopplæring og opp til lederopplæring for topptillitsvalgte. De tillitsvalgte får også anledning til å medvirke til hvilke typer kurs vi skal ha. Vi tilbyr også opplæring som gir studiepoeng, og vi har stipendordning for dem som ønsker kompetanseheving utenfor Parats fyldige opplærings-tilbud, sier Olsen.



Som jeg har så sagt mange ganger før, de tillitsvalgte er Parats gull.

Unn Kristin Olsen, leder i Parat

Kan løse problemer uten å øke konfliktnivået

Parat er opptatt av å støtte og veilede de tillitsvalgte. Det handler ikke bare om å tilby hjelp der og da når det trengs, men også å skolere i forkant for å sikre at tillitsvalgte er godt skodde for rollen de skal ha. Parat holder kurs, gir råd i konflikter, stiller med juridisk støtte, har eget tillitsvalgsverktøy, har utviklet egen app og tilbyr bred medlemservice.



– Vi er på mange måter et «backoffice» – tillitsvalgte har oss i ryggen, sier avdelingsleder for juridisk avdelingsleder i Parat, Anders Lindstrøm. Foto: Bente Bjercke

Anders Lindstrøm er advokat og leder av juridisk avdeling i Parat.

– Vårt mål er at alle tillitsvalgte skal gjennom grunnopplæring og gjerne videregående opplæring sånn at de er bedre rustet til hverdagen som tillitsvalgt, sier han og understreker at tillitsvalgte har både rettigheter og plikter.

– Tillitsvalgte skal få grunnleggende forståelse for rollen sin og informasjon om rettigheter og plikter. Uten dette på plass er

man svekket i rollen som tillitsvalgt. Deretter lærer tillitsvalgte i praksis. De kommer i situasjoner der de har behov for å søke råd og tar kontakt med oss. Vi rådgir, hjelper og støtter underveis. Vi er på mange måter et «backoffice» – tillitsvalgte har oss i ryggen, sier Lindstrøm.

Han mener den største verdien av tillitsvalgte ligger i den konfliktdempende effekten de har.

– Tillitsvalgte kan få løst problemene uten å øke konfliktnivået. Ledelsen og tillitsvalgte har ofte et godt forhold. Og den beste løsningen er som regel god dialog med ledelsen. En e-post fra en advokat i en fagforening kan fort eskalere konflikten, mener Lindstrøm.

Han sier at en ledelse som forstår verdien av tillitsvalgte, får en mye enklere jobb.

– Det er enklere å forholde seg til noen få tillitsvalgte som følger spillereglene, enn til hundrevis av sinte ansatte som skal ta kampen hver og én. Tillitsvalgte er også et filter mot unødvendig støy og kan forhindre trøbbel før det oppstår, sier Lindstrøm.

Når det stormer som verst

Sommeren 2022: Det er ferietid, restriksjonene knyttet til pandemien er endelig historie, og vi kan reise igjen. Fly langt vekk, til varme, sol og late dager. Men så streiker pilotene i SAS.

Midt i alt kaoset opplever pilotene enorm støtte, forteller leder av SAS Flygerforening i Parat Jan Levi Skogvang.

– En streik får alltid store konsekvenser, men denne fikk ekstra store på grunn av sommerferien og opphevelsen av pandemirestriksjonene. Likevel opplevde vi en enorm støtte, sier han.

Skogvang forteller at SAS-pilotene ikke streiket for høyere lønn, men for anstendighet i arbeidslivet og mot krav om store kutt i vilkårene. De opplevde at konsernledelsen organiserte seg bort fra arbeidsgiveransvaret. Igjen sto pilotene med svar-teper – og i noen tilfeller uten jobb.

– Det var en voldsom frustrasjon over det vi opplevde som en illojal og sveikefull ledelse. Det er alltid ytterst vanskelig å beslutte å gå til streik, men i dette tilfellet fantes det ingen alternativer. Vi hadde gjort alt vi kunne for å hindre streik. Da vi først sto der, var valget soleklart – det var ikke mulig å unngå streik. Vi tok på mange måter kampen på vegne av hele det norske arbeidslivet, sier Skogvang.

Han synes det er både givende og viktig å være tillitsvalgt. Og den lange fartstiden hans har gjort ham rutinet og trygg i rollen.

– Jeg har jobbet som tillitsvalgt i over 20 år. Det er klart at lang erfaring gir mer trygghet og gjør jobben som tillitsvalgt enklere. Det er lettere å ta kampen når man er trygg i rollen. Samtidig er det alltid en fare for å stivne litt, bli fastlåst i gamle spor. Da er det viktig med åpenhet og takhøyde i styret slik at alles stemmer blir hørt og kan korrigere, sier Skogvang. ■



Leder av SAS Flygerforening i Parat, Jan Levi Skogvang, mener tillitsvalgtrollen er givende og viktig – særlig i utfordrende situasjoner. Foto: Trygve Bergsland



Tillitsvalgte er et filter mot unødvendig støy og kan forhindre trøbbel før det oppstår.

Anders Lindstrøm,
leder for juridisk avdeling
i Parat

Harald Sæther bruker mye av arbeidstiden om bord på MS Hydrograf, som for tiden ligger til kai ved Gamlebyen i Fredrikstad. Foto: Vetle Daler



MANGE SKJÆR I SJØEN

I skjærgården syd for Fredrikstad går en motorbåt utrettelig frem og tilbake mellom skjærene. Her jobber Kartverket med dybdemålinger denne vinteren. Hydrograf Harald Sæther sørger for at riktige data blir samlet inn.

Av: Vetle daler

Om bord i Kartverkets båt Lomvi treffer vi motormann Sondre Larsen, båtfører, matros og arbeidsleder Karl Alf Rydningen, og hydrograf og Parat-medlem Harald Sæther.

– Dette er kanskje det vanskeligste området vi har i Norge. Sikten i vannet er dårlig, så her ved utløpet av Glomma er vi veldig avhengige av å være skjerpet når vi kommer til grunne områder, sier Sæther. Foran seg har han skjermer som viser ekkolodd-målingene i form av kurver i forskjellige farger. Jo rødere, desto grunnere.

Alle stoler på kartet

Hele norskekysten er i utgangspunktet kartlagt av Kartverket, et arbeid som har pågått i flerfoldige tiår. Likevel gjenstår mye arbeid for å få sjøkartene så nøyaktige som mulig.

– Noen data er over 100 år gamle. Her i området er det flere titalls år siden det ble målt opp. Alle stoler på kartet, kartet er liksom fasiten. Folk stoler særlig på elektroniske kart, selv om mye av kartgrunnet er flere tiår gammelt. Det er det mange som ikke vet, sier Sæther.

Finner nye grunner

Hydrografene i Kartverket har som oppgave å ta for seg ulike områder langs kysten for å finne ut om målingene som ligger i kartet i dag, er korrekte.

– Vi ser at kartet ikke alltid stemmer. Grunnene pleier å stemme, men de avviker ofte litt i posisjon og størrelse. Vi finner også nye grunner av og til, forteller Sæther.

Vil ta mange tiår

Å kontrollere hele kysten er imidlertid et nitid arbeid og ressursene få. Kartverket disponerer moderskipet MS Hydrograf samt to mindre målebåter til formålet.



Vetle Daler
Journalist
vetle.daler@parat.com

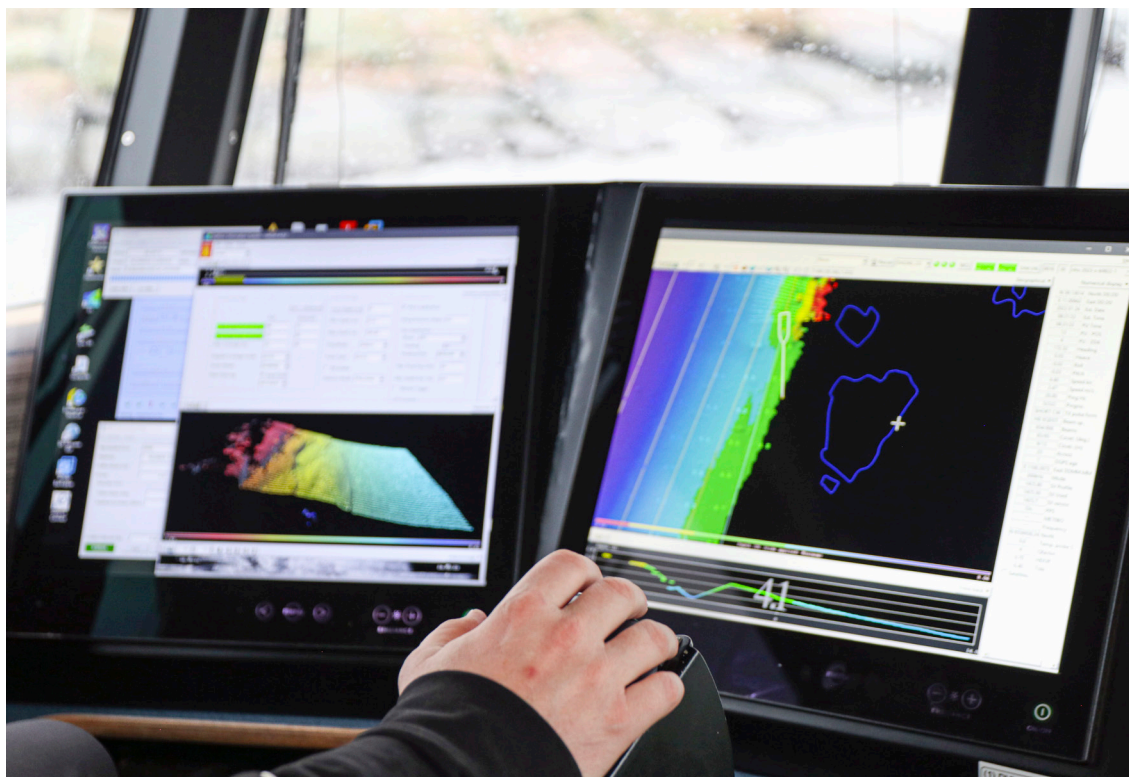
Harald Sæther

Yrke: Hydrograf

Alder: 45 år

Bosted: Sandnes

Familie: Gift, fire barn



– Dette er kanskje det vanskeligste området vi har i Norge. Sikten i vannet er dårlig, så her ved utløpet av Glomma er vi veldig avhengige av å være skjerpet når vi kommer til grunne områder, sier Sæther. Foran seg har han skjermer som viser ekkolodd-målingene i form av kurver i forskjellige farger. Jo rødere, desto grunnere. Foto: Vetle Daler

– Hvis vi fortsetter med dagens tempo med sjømåling, og skal ferdigmåle alt, vil det ta mange tiår å fullføre norskekysten. Alle de viktigste områdene er tatt, men når vi kommer utenfor hoved- og billed er kartgrunnlaget mye dårligere, forklarer hydrografen. Hovedled og billed er kategorier av farledene langs norskekysten, som er transportsystemene våre til sjøs. Disse har, ifølge Kystverkets nettsider, blant annet betydning for forvaltning, planlegging, utbygging og operativ virksomhet i kystsonen.

Målingene som gjøres, kommer etter hvert på plass i sjøkartene som både fritidsbåter og kommersiell skipsfart bruker for å navigere på sjøen. Men kartproduksjon tar lang tid. Når kommer endringene egentlig ut i kartet?

– Det er ingen konkret plan for når målingen vi foretar i dag, skal ut i kartet. Målsettingen er at det ikke skal gå mer enn to år fra måling til det kommer ut i kartet, men det kan ta flere år. Men nye grunner som er ekstra viktige for navigasjon, korrigeres raskere, gjerne innen et par uker.

For mange grunner

Kystverket er en av de viktigste mottakerne av informasjon fra Kartverkets målinger. Det gir dem bedre kartgrunnlag for å merke kysten med flere sjømerker. Det er imidlertid ikke alle grunner som er merket. Det er det gode grunner til.

– Hvis Kystverket skulle merket alle grunnene, hadde det kostet milliarder, det er rett og slett for mange grunner å merke. Det er derfor man har kart. Kjører du båt, så skal du bruke kart, så enkelt er det, i teorien. Men i praksis er det jo ikke alle som gjør det, sier Sæther.

Ansvarlig for kvaliteten

Som hydrograf er Harald Sæthers ansvar å passe på at innsamlingen av data går for seg etter sjømålingskravene som er satt.

– Opprinnelig var det hydrografer som tegnet kartet ute i felten. I dag er hydrografen ansvarlig for innsamling av data og for å sørge for at det er kvalitetsmessig gode data som samles inn.

Parat har en stor medlemsgruppe i Kartverket, som blant annet produserer kart for både sjø og land.

– Mange forbinder Kartverket med dokumentavgifter og sånne litt negative ting. Det er ikke alle som skjønner at vi også lager sjøkart for dem, sier Sæther.

32 000 dybder

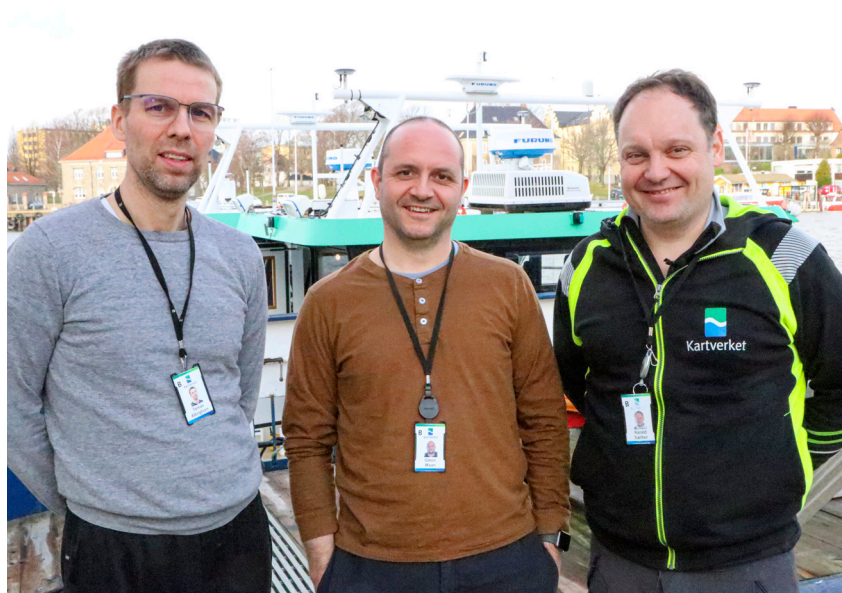
Verktøyet Kartverket bruker til dybdemålinger, er et kraftig ekkolodd som sender et lydsignal med 800 stråler ned til bunnen på hver side av båten. Slik kan hydrografen måle 32 000 dybder i sekundet, noe som gir store mengder data og gode, høyoppløste modeller av havbunnen.



Hvis vi fortsetter med dagens tempo med sjømåling, og skal ferdigmåle alt, vil det ta mange tiår å fullføre norskekysten.

Harald Sæther, hydrograf

– Vi har en fin arbeidsplass med veldig godt miljø, gode arbeidsforhold og gode arbeidsoppgaver. Jeg trives veldig godt, sier Harald Sæther. Foto: Vetle Daler



De tre hydrografene som jobber turnus om bord i Kartverkets målebåter. F. v.: Thomas Albrigtsen, Glenn Maan og Harald Sæther. Foto: Vetle Daler

Det er imidlertid ikke all informasjonen som kan deles med kartbrukerne.

– Målingene er gradert materiale i henhold til sikkerhetsloven. Vi skulle ønske at alle kunne fått tilgang til dataene, de er tross alt samlet inn med skattebetalernes penger. Da kunne man fått en 3D-modell av havbunnen til bruk i navigasjonen, men det er ikke mulig i dag, fordi graderingsregimet setter en stopper for det, sier Sæther.

Det er nå en ny forskrift på gang for å frigi data ned til 30 meter. Til syvende og sist er det opp til Forsvarsdepartementet å bestemme om dataene skal frigis eller ikke.

Mye etterarbeid

Når målingene er registrert, begynner jobben med etterarbeid. Den foregår i datarommet på moderskipet MS Hydrograf, som for tiden ligger til kai ved Gamlebyen i Fredrikstad. Her forbedrer de tre hydrografene kvaliteten på målingene, rensker bort støy og så videre. Så blir dataene sendt til hovedkontoret i Stavanger, som lager kartene.

Hydrografene bruker i snitt en tredel av arbeidstiden i målebåten, og to tredeler med etterarbeid i datarommet. De ansatte trives godt om bord.

– Vi har en fin arbeidsplass med veldig godt miljø, gode arbeidsforhold og gode arbeidsoppgaver. Jeg trives veldig godt, sier Sæther.

Skjær i sjøen

Men det er skjær i sjøen. Hydrografene om bord i MS Hydrograf er litt urolige for fremtiden.

– Vi har et godt arbeidsmiljø, men ikke fullt så godt fysisk miljø. Det er ikke fokus på fornying, for eksempel ønsker vi oss et nytt moderfartøy. Det er mye som skulle vært fikset her, men det mangler penger. Sjødivisjonen, og Kartverket generelt, opplever hvert år kutt i budsjettene. Til slutt får det konsekvenser. Vi gjør en veldig viktig samfunnsoppgave, og da trenger vi også bedre utstyr, sier Sæther.

Lange dager

Jobben om bord på Kartverkets målebåter bærer preg av lange dager, og ikke minst lange turnusperioder. Hydrografene jobber fire uker og er fire uker av. Det har både fordeler og ulemper, ifølge Harald Sæther.

– Jeg har jobbet på kontoret også, men ønsket meg tilbake til sjøen. Det passer meg bedre, både arbeidsoppgavene og arbeidstiden. Jeg er mye borte, men også mye hjemme. Jeg har fire tenåringer hjemme, så det går greit å være borte i perioder, sier Harald Sæther.

– Men det er klart, for å jobbe her må man være glad i være på sjøen. Det passer seg dårlig å bli sjøsyk, for å si det sånn. ■

Kartverket

(Statens kartverk)

- Kartverket er statens fagorgan for kart, geodata og eiendomsinformasjon.

- Kartverkets historie starter i 1773 med opprettelsen av Norges Grændsers Opmaaling. Fra 1785 begynte sjømålingen, som fra 1932 til 1986 var utskilt som Norges sjøkartverk.

- Kartverkets virksomhet er organisert i fire divisjoner: geodesi, land, eiendom og sjø.

- Hovedkontoret ligger på Hønefoss, med avdelinger i Stavanger og Ullensvang.

Kilder: kartverket.no, snl.no, no.wikipedia.org

Anneli Nyberg er ny leder av YS privat

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, er valgt til ny leder i YS Privat. YS Privat er den største sektoren i YS med om lag 60 tusen medlemmer. Som leder vil Nyberg blant annet lede de sentrale forhandlingene med NHO og Virke.



Anneli Nyberg, nestleder i Parat og leder i YS Privat.
Foto: Vetle Daler

Selv om privat sektor allerede er den største sektoren i YS, er det også her det er størst muligheter for vekst.

– Det er fortsatt altfor mange uorganiserte i privat sektor. Det blir en viktig oppgave for alle forbundene i privat sektor å jobbe med å få flere i privat sektor til å organisere seg, sier Nyberg.

Anneli Nyberg er både motivert og godt rustet for oppgaven. Hun har sittet i styret i YS privat i siden 2012.

– Jeg ønsker å bidra til å styrke YS Privat og er opptatt av å ha et godt samarbeid med alle forbundene i privat sektor, sier Anneli Nyberg.

Fritt rettsråd en populær medlemsfordel

Ordningen med fritt rettsråd er et svært populært tilbud, spesielt etter at ordningen ble utvidet til to timer i året. I 2022 hadde den juridiske avdelingen i Parat over 1000 saker på dette feltet, og det blir forventet et tilsvarende tall dette året.

Advokat Thore Eithun Helland, som er ansvarlig for tilbudet, har særlig rettet søkelyset mot viktigheten av å skrive en fremtidsfullmakt.

– Dette er særdeles viktig for alle medlemmer over 50 år. Det er mange medlemmer som har respondert positivt på denne utfordringer, og det har ført til at mange saker gjelder skrijving av fremtidsfullmakt for medlemmet selv, ektefellen og eventuelle foreldre, sier Helland.

Mange har også sett viktigheten av å skrive gjensidig testament med et samtykkevedlegg.

– Medlemmer i alle aldre vil gjerne sikre seg muligheten til å sitte i uskiftet bo med særkullsbarn, for med dette å slippe å selge huset og andre kjære ting, sier Parat-advokaten.

Forbrukerjuss er ellers en gjenganger i disse sakene. Det kan gjelde kjøp av campingvogn og bil, eller feriereiser eller leie av bolig. Både smått og stort blir drøftet med advokaten.

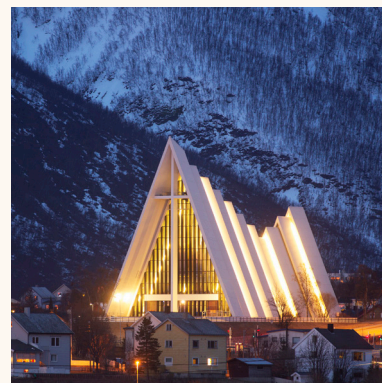
Det samme gjelder samlivsbrudd og opprivende skifte av dødsbo. Mange er de som har fått den nødvendige førstehjelpen til å få orden på en kaotisk familiekonflikt.



Thore Eithun Helland.
Foto: Bente Bjercke

Parat UNG-konferanse

Den 21. april samles unge Parat-tillitsvalgte i Oslo. Tema på konferansen er hva det innebærer å være tillitsvalgt, hvordan du kan bistå medlemmer i konflikter, og hvordan lønnsforhandlingene foregår. Her vil du møte andre tillitsvalgte under 35 år som du kan utveksle erfaringer med. Mer informasjon og påmelding skjer i Parats kurskalender.

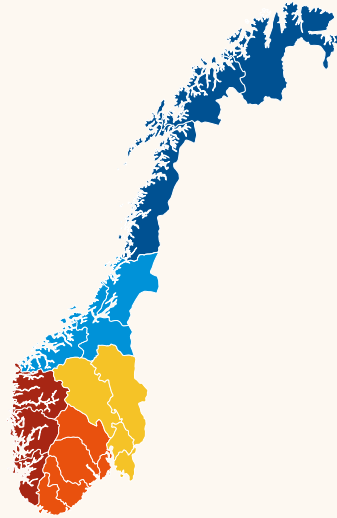


Landsmøtet 2024 til Tromsø

Hovedstyret har bestemt at Parats neste landsmøte blir avholdt i Tromsø. Landsmøte er berammet til 13.–14. november 2024. Paratkonferansen 2024 vil bli avholdt samme sted den 12. november.

Administrasjonen er allerede i gang med forberedelsene til en tredagers lang festsamling i Tromsø. Hotel Clarion Hotel The Edge er booket, og det legges opp til et mest mulig papirløst arrangement. Det blir fine rammer rundt gode foredrag på konferansen og viktige tema til debatt og vedtak på landsmøtet.

Parats regionutvalg (RU)



■ RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntroen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

E-post: karina.holm.johansen@mrfylke.no

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

E-post: anett.solen@bergen.kommune.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjønn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Vestre Torv

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Cecilie Holt, NAV Larvik

E-post: cecilie.holt@nav.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no

Knut Agnar Bøstein, Redgo Norway AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Lise-Marie Midlang, Ung representant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjonsø, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvaret

E-post: Richristensen@mil.no

Lene Nordrum, Tekna - teknisk - naturvitenskaplige forening

E-post: Lene.Nordrum@tekna.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant

E-post: idar.nettet.gundersen@nav.no



Stein-Inge Abelvik
Rådgiver



Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat



Thany Thillepan
Advokatfullmektig

Seniorpolitikk i staten

Jeg fyller 62 år i mai i år og jobber i en statlig virksomhet. Jeg lurer litt på de seniorpolitiske tiltakene som finnes i staten, og bruken av disse. Hvor mange ekstra fridager får jeg, og kan jeg få ubrukte fridager utbetalt som økonomisk kompensasjon?

Kenneth

Svar: Jeg vil først informere om at alle arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid, hvis det er ønskelig.

Seniorpolitiske tiltak er derfor viktige for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden. Jeg anbefaler at du tar kontakt med din nærmeste linjeleder/sjef, gjerne under medarbeidersamtalen, for å diskutere seniorpolitiske tiltak i din virksomhet og bruken av dette.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig i henhold til stillingsprosent. Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele eller halve dager, eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Det året du går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.

Men det er viktig å vite at retten etter denne bestemmelsen ikke kan overføres eller utbetales som lønn. Mer informasjon finner du i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA pkt. 5.6).

Stein-Inge Abelvik

Forskjellsbehandling når man jobber skift

Jeg jobber i trykkeri hvor vi har en skiftordning. Vi som jobber i produksjonen, er skiftarbeidere, men de som er i administrasjonen, arbeider vanlig dagtid. Når noen av de ansatte blir syke, er det forskjell på rutine for varsling til arbeidsgiver. Vi som jobber i produksjonen, er pålagt å ringe eller sende SMS til vaktchefen så snart som mulig og før vaktskiftet. For dem som jobber i administrasjonen, er rutine at de må melde ifra så snart som mulig, men senest i løpet av dagen. Dette opplever noen kollegaer som urettferdig,

og vi lurer derfor på om denne forskjellsbehandlingen er lovlig?

Arild

Svar: Problemstillingen du reiser, er i utgangspunktet ikke lovregulert i særlig grad. Det ligger derfor i stor grad innenfor arbeidsgivers ulovfestede styringsrett å velge hvilke rutiner han/hun ønsker å ha for varsling.

Selv om det ligger til arbeidsgivers styringsrett å etablere rutiner for varsling om sykefravær, bør det som hovedregel være lik praksis innad i samme bedrift. Samtidig ser jeg at forskjellig praksis unntaksvis må aksepteres, men da må det etter min vurdering være begrunnet i et saklig behov. En slik begrunnelse kan f.eks. være at avdelingens arbeidsoppgaver er vesentlig forskjellige. Du forteller at dere i trykkeriet jobber skift, mens de ansatte i administrasjonen arbeider dagtid. Det kan da tenkes at årsaken til strengere rutiner for dere skiftarbeidere er at dere avløser hverandre, og at arbeidsgiver av den grunn må vite om påtroppende skift faktisk møter opp i tide for å avløse kollegaene. Det samme behovet gjør seg ikke gjeldende for dagarbeiderne som ikke skal avløse kollegaer.

Mitt råd er at dere tar saken opp med ledelsen og ber om begrunnelsen for hvilket saklig behov de mener å ha for forskjellsbehandlingen.

Anders B. Lindstrøm

Egenmelding og ekstravakt

I julen sa jeg ja til å jobbe en ekstravakt i tillegg til de vanlige jobbvakten mine, men så ble jeg syk den dagen jeg skulle ha jobbet ekstravakten, og brukte en egenmeldingsdag. Har jeg krav på sykepenger for denne dagen?

Julie

Svar: Så lenge det foreligger en avtale om at du skal jobbe, og du har rett til å bruke egenmelding, skal du ha sykepenger for ekstravakten dersom du blir syk den dagen du skulle ha jobbet. I arbeidsgiverperioden skal arbeidsgiver betale sykepenger for de dager det skulle ha vært utbetalt lønn for. Det betyr at arbeidsgiver skal utbetale sykepenger for alle avtalte vakter i arbeidsgiverperioden, også ekstravakter.

Thany Thillepan

Belastende nattevakter

Jeg er ansatt på sykehus i Trondheim i en turnusstilling, som inkluderer en del nattevakter. Jeg har nå passert 60 år og opplever nå det å jobbe natt som mer belastende enn i yngre dager. En kollega av meg mente at man etter enn viss alder kan fritas fra å jobbe nattevakter, stemmer dette?

Gerd

Svar: Det finnes reguleringer i avtaleverket for ansatte i helseforetakene, som gir mulighet til å fritas for å jobbe nattevakter, jf. overenskomstens del A2, punkt 1.6. I henhold til denne bestemmelsen skal arbeidstakere over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter, dersom arbeidstaker selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte ulemper for helseforetaket. Det finnes også bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstaker som regelmessig jobber natt, rett til fritak for dette dersom det av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner er behov for det. Forutsetningen for fritaket er også her at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Renate Messel Hegre

Oppdelt pause

Jeg jobber som apotektekniker på apotek. Hos oss er det ofte travelt i lunsjpausene, og arbeidsgiver ber oss derfor dele opp lunsjpausene slik at vi tar 15 minutter her og 15 minutter der. Kan han gjøre dette?

Janne

Svar: Arbeidsmiljølovens § 10-9 sier faktisk at lunsjpausen ikke trenger å være sammenhengende, men kravet til fult forsvarlig arbeidsmiljø kan brukes som et argument for at den bør være det. Ifølge en gjengivelse av Arbeidstilsynets praksis bør ikke hovedpausen som benyttes til spisepause, være kortere enn 20 minutter. I arbeidsmiljølovens kommentarutgave står det også at pausen i tilstrekkelig grad skal ivareta arbeidstakers behov for å hvile og spise.

Svaret er derfor ja, han kan be dere dele opp pausene. Men for å ivareta arbeidstakers behov for å hvile og spise skal ikke spisepausen din være kortere enn 20 minutter.

Tonje Krakeli Sneen

Forsinket arv til yngste sønn

Jeg er skilt og driver et mindre småbruk et stykke nord for Gjøvik. Den eldste sønnen min er en skikkelig kar som skal få overta småbruket, så snart han har giftet seg med en flott jente som har utdannet seg til sykepleier. Den yngste sønnen min, derimot, er en rabagast som bare råner rundt i en gammel Volvo 240. Jeg tror han vil bruke lang tid på å bli voksen. Mitt ønske er å få satt opp et testament der det står at min eldste sønn får arven med det samme, men at min yngste sønn må bli 35 år før han får utbetalt arven etter meg. Jeg ønsker slik å behandle guttene mine forskjellig. Er det mulig å få til?

Ragna Irene

Svar: Du bør nok tenke deg grundig om før du bestemmer i testamentet at din yngste sønn ikke skal få arv etter deg når han etter testament og arvelov kan vente seg den. Spesielt dersom han ikke er umyndiggjort – og ellers fungerer rimelig godt i hverdagen. I arveloven finnes det likevel et unntak som du kan vurdere. Her heter det at dersom det må anses å være det beste for livsarvingen, kan arvelateren ved testament fastsette begrensninger for livsarvingens råderett over pliktdelsarven frem til livsarvingen fyller 25 år. Du kan derfor i testament fastsette at din yngste sønn ikke skal få noe arv etter deg før han har fylt 25 år. Men du kan ikke la han vente til han er 35 år.

Thore Eithun Helland



Renate Messel Hegre
Forhandler



Tonje Krakeli Sneen
Forhandler



Thore Eithun Helland
Advokat

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergsland@parat.com. Vi hjelper deg som medlem med alle typer problemstillinger knyttet til arbeidsforhold og tolkning av avtaleverket. Du kan også ta kontakt med oss når det er behov for skriftlig og muntlig rådgivning i forbindelse med omorganisering, nedbemanningsprosesser, ferie, arbeidstidsordninger, trygdespørsmål og lignende.

			KIRKELIG EMBETS-DISTRIKT	▼	KALD VÆSKE	DOLKE	TRAK-TØR TALJE	▼	REST	
			PLATT-FORMER							
			BO							
			▶							
			FJELL-LAND							
			JEKSEL					DREV		
			TØRKET SOPP							
SKINNE-GÅENDE GRUVE-UTSTYR	↓	SELV HÅND-ARBEID	▼	OPPBE-VARINGS-STED	BINDE-ORD	KJAKE RÅ		PÅSTO DUM		
▶										
							MUSIKK-TEGNET			
UNDER-DANIG								BÆRE-RAMME		
								UFOR-NUFT		
KJEM-MER					VAK-LENDE					
					PLOG					
▶			HVAL						SLAG-STED	
MALT KORN			HEN-GIVEN			SÅR-MERKE	LØVTRE KEISER	FINS	▶	
FASE			VRØVL					RØRLIG		
KOST-BAR	↳								FOR-GJØRE	
UBLU	↓			BELEGG	HORDE ØRKEN			HOVENT		
								SPØK		
KONGE-SLEKT				PUS-LING	▶			SLITER		
GLOSE								STIVER		
▶			STRÅ	▼	TRE-SLAG			TOA-LETT		
			TRAKT		TYKK			BIT		
ANI-MERTE	BYGE						←		OM	
							FLATE			
SNAUT				MAT-ORGIE						

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 4 – 2022 er: «FRISTENDE TØRSTE-SLUKKER»
 Den heldige vinneren er: Liv Torunn Petersen, fra Galterud.
 Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **26. mai 2023.**

Vi trekker én vinner hver gang.
 Send løsningen til redaksjonen, enten som e-post til trygve.bergslund@parat.com
 eller ordinær post til: **Parat, Postboks 9029, Grønland, 0133 Oslo**

Løsning:

Navn:

Adresse:

Sudoku

4		7	2		5	9		
9	6		4		7	5	8	
5	8			6	9	3		7
		8	9		3	6	5	
6	4					7	2	3
2		3	7		6		9	1
3	9	4		7				
	1		6	9	2	4	3	
8	2			5	4	1		9

Lett

5		1		9	3		2	
7			4					1
3	2		8		1		9	5
							5	
				8	2	4	7	
		5		3				
1	4		6		2	5		9
		3		5		4	7	
9	5	8	3					

Middels

			7	8				
6				4	1			
9				3				
8				5			4	
4				2	1			5
		9	4					8
								2
		3		4				
		7	1			5		

Vanskelig

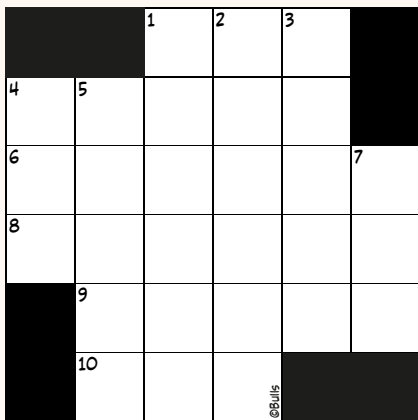
HUSK Å MERKE E-POSTEN/ KONVULUTTEN «KRYSSORD 1/2023».

Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

Premie: Horizon, alpaka-pledd av 50 prosent alpakaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).

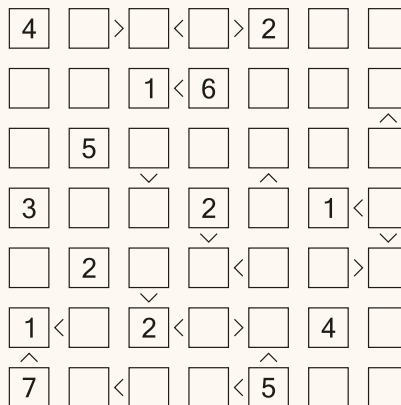


Mini kryssord



- Vannrett**
- Basketliga
 - Rygglenner
 - Drepe
 - Bærerammen
 - Dorsk
 - Butikkjede
- Loddrrett**
- Dveling
 - Påstryker
 - Overtar eiendeler
 - _____ Eyde
 - Skår
 - Felles

Futoshiki

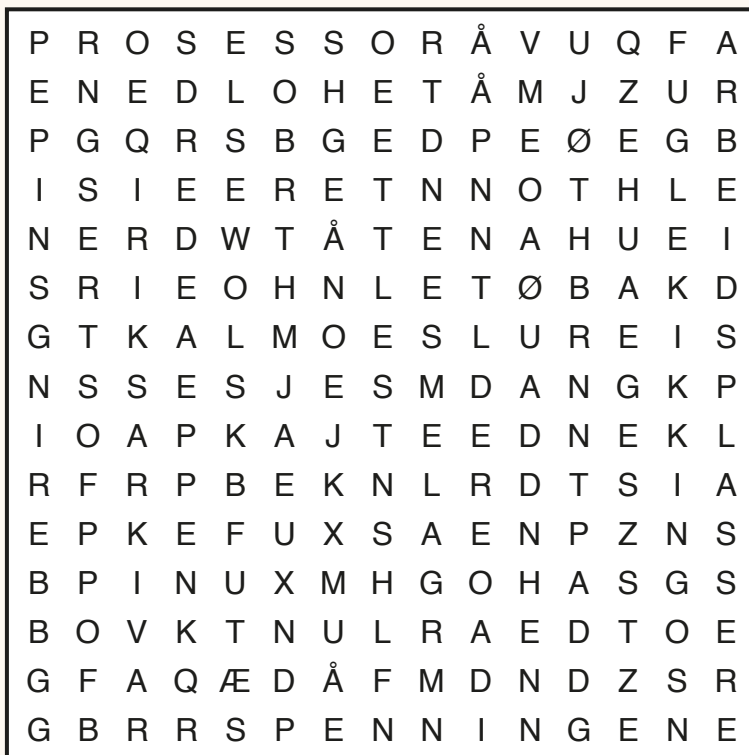


Målet er å plassere tallene fra 1 til 7 i alle rader og kolonner. Noen tall er allerede fylt inn. Større enn, eller mindre enn tegnene (>, og <). Disse reglene må respekteres når rutenettet skal fylles ut.

Kryss og tvers

Finn alle ordene. Ordene kan stå vannrett, loddrrett eller diagonalt, og kan ofte stå skrevet baklengs.

- ARBEIDSPASSER
- BERINGSNIPE
- BETEL
- DEMENTERER
- ETATSSJEF
- FRONTE
- FUGLEKIKKING
- GRØNNE
- HARDNE
- HELTEMODIG
- KJOLENE
- KNEPPE
- LUNT
- MÅTEHOLDEN
- OPPFOSTRES
- PROSESSOR
- RIKSARKIVAR
- SAKSGANG
- SPENNINGENE
- UBUDEN



PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpaka-pledd av 50 prosent alpakaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).

FRIST FOR Å SENDE INN LØSNINGEN ER 26. MAI 2023.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. **Husk å merke e-posten/ konvoluttene «Hjernetrin 1/2023»** og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrin i 4/2022 er Marie Nodland, fra Rælingen.

Ordplunder

Bokstavene i ordet under har blandet seg litt. Kan du finne fram til riktig ord ved å plassere bokstavene i riktig rekkefølge i de hvite feltene?

Den grå teksten på siden gir deg noen hint. Skjul teksten om du ikke vil ha hjelp.



FYLL INN ORDET:



NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven M
- Bedrøvelig
- Elendig



Vi skal hylle de tillitsvalgte

Parat vokser, og det skal vi glede oss over. Våre dyktige tillitsvalgte står på for sine medlemmer hver eneste dag, og det gjør at flere ønsker å være medlem i vår organisasjon. Med godt over 41 000 medlemmer har vi aldri vært så mange Parat-medlemmer som nå. Jeg, med alle de tillitsvalgte i ryggen, skal fortsette å bidra til en enda bedre arbeidsdag.



Unn Kristin Olsen
Foto: Vettle Daler.



Verdien av
våre tillitsvalgte
er uendelig.

Unn Kristin Olsen

Vi i Parat skal markere oss gjennom forhandlinger, politisk påvirkning og i rettsapparatet om det blir nødvendig. Medlemmene skal være trygge på at vi skal sette våre spor i arbeidslivet også i 2023.

Årets flaggsak er «tillitsvalgte». Den tillitsvalgtes rolle er av stor betydning for velferdsstaten. Den norske modellen hadde ikke vært mulig uten at mange av oss tok på seg tillitsvalgtrollen. Partssamarbeid og trepartssamarbeidet bidrar til verdiskapning og velferd, og de tillitsvalgte er essensen i dette.

Parat har vært med på å bidra til at vår hovedorganisasjon YS har vedtatt kompetanse og livslang læring samt samfunnssikkerhet og beredskap som hovedsatsingsområder for 2023. Det meste av kompetanseutviklingen gjennom livet skjer i arbeidslivet, derfor er arbeidsplassen en viktig læringsarena.

Livslang læring støtter opp under arbeidslinjen og sikrer at flere kan stå lenger i jobben. Mange har behov for å styrke sine digitale ferdigheter. Alle må få reell mulighet til å oppdatere sin kompetanse i løpet av yrkeslivet, og få tilstrekkelig tid til dette i arbeidstiden. Derfor har vi i Parat en god stund nå etterspurt en kompetansereform for arbeidslivet. En slik reform er nedfelt i Hurdalsplattformen, og nå er endelig arbeidet igangsatt. Her skal vi påvirke og gi våre innspill til arbeidet underveis i tråd med Parats politikk på området.

I Parats strategiske plan står det at vi vil ha et grønt og bærekraftig arbeidsliv. Parats utgangspunkt er at det er mulig å forene økonomisk vekst

og miljømessig bærekraft. Vi forventer at eventuelle endringer av oljevirkningskraften vil bidra til at teknologi og kompetanse videreføres til nye næringer som skaper nye arbeidsplasser. Ikke minst er det viktig at tillitsvalgte involveres tidlig i prosessene for å sikre en rettferdig omstilling av det grønne skiftet. YS og Parat vil aktivt følge opp kompetanseutvikling og livslang læring som strategi for å ivareta arbeidstagerens behov i omstillingene som følger av klimakrisen.

Pandemien vi har vært igjennom, den forferdelige krigen i Ukraina og tilgang på energi og høye strømpriser har lært oss viktigheten av å ha samfunnssikkerhet og beredskap høyt på dagsordenen. YS-kongressen vedtok en resolusjon med overskriften «Sikkerhet og solidaritet i en ny tid». For å møte samfunnets sårbarhet, matvaresikkerhet, tilgang på medisiner, infrastruktur, arbeidsplasser og andre kritiske funksjoner krever vi styrket norsk beredskap. Mange av Parats medlemsgrupper blir berørt av dette. Parat vil bidra til synlighet, og vi skal være med på å sette politisk dagsorden på dette viktige området.

Verdien av tillitsvalgte er uendelig, jeg er så stolt og imponert over våre tillitsvalgte.

Så tusen takk til alle Parats tillitsvalgte. Dere gjør en fantastisk jobb.

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen, Leder i Parat
Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

T-skjorter med nytt design



Parat tilbyr nå t-skjorter med åtte nye motiver, som har fagorganisering og trygghet som grunnlag.

Medlemmer og tillitsvalgte kan nå bestille t-skjortene, og mange andre Parat-artikler, i parat.shop.idegroup.no, og betaler kun vår innkjøpspris.

T-shirt i økologisk bomull med 8 forskjellige motiver, leveres i dame- og herrestørrelse.

160 kroner

Frakt kommer i tillegg.



Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av Parat får du et av Norges
beste billån, med rente fra 4,90 %

Søk lån til bil, MC og caravan på
billan.nordea.no



parat

Priseksempel:
Eff.rente 6,49 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 175.260,-